

УДК 338.46:37.01

**СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ
ЭКОНОМИКОЙ ЗНАНИЙ**

И.Е. Никулина

Томский политехнический университет

E-mail: nie@tpu.ru

Никулина Ирина Евгеньевна, д-р экон. наук, профессор, заведующая кафедрой менеджмента Института социально-гуманитарных технологий Томского политехнического университета.

E-mail: nie@tpu.ru

Область научных интересов: общий и стратегический менеджмент; современные проблемы менеджмента организации и ВУЗа; финансовый менеджмент в ВУЗе; управление развитием региона.

Описываются особенности и уровни управления экономикой знаний. Через системный подход в современном менеджменте рассматривается организационное и ресурсное управление экономикой знаний. Обосновывается взаимообусловленность развития современного менеджмента и экономики знаний. Менеджмент постмодерна является драйвером для совершенствования стратегической концепции экономики знаний, и последняя, в свою очередь, вносит коррективы в траекторию динамики методологии современного менеджмента.

Ключевые слова:

Экономика знаний, системный подход, система управления, методы системного исследования, управляемая и управляющая подсистемы в экономике знаний, элементы системы управления, уровни управления, современный менеджмент.

Развиваясь, общество требует новых концептуальных подходов к управлению различными направлениями и институтами экономики нашей страны. Инновационное развитие российской экономики уже не оспаривается учеными и практиками, понимание того, что, не используя все составляющие экономики знаний, динамики социально-экономического развития может и не быть, или темпы такового не устроят россиян.

Определение экономики, основанной на знаниях, трактуется учеными по-разному. Это и поиск новых парадигм и концепций развития общества, и экономика качества [1]; и сложная структурно-логическая взаимосвязь неосязаемых активов: человеческого потенциала, различных форм знаний, информации как потенциала знаний [2]; и сфера новой экономики, базирующейся на приоритетном воспроизводстве знаний и инновационной активности предприятий [3] и другие подобные определения. Понять и принять существование экономики, основанной на знаниях, обществу удалось, а вот внедрение экономики знаний в отрасли и кластеры российской экономики идет с большим трудом и точечными историями успеха. Одна из причин, по которой не все и не всегда удается сделать при взаимопроникновении экономики знаний и отраслевой экономики, является отсутствие системы управления этим процессом.

Опираясь на совокупность методов системного исследования, можно с уверенностью утверждать, что лучшей системой управления будет та, которая наиболее эффективным образом решает проблемы, стоящие перед экономикой знаний. В российском обществе пока нет проверенных опытом рыночных традиций, ценностных ориентиров, критериев «рыночной цивилизации». Общество еще должно выработать концепцию системы управления, которая может считаться адекватной условиям нашей страны, в том числе применительно к экономике знаний. Из-за этого каждый топ-менеджер организует управление в своей организации, опираясь, главным образом, не на общепринятые ценности и представления, а на свое индивидуальное восприятие действительности.

В силу названных причин отечественные топ-менеджеры до сих пор вольно или невольно ориентировались в своем менеджменте на два источника – на предыдущий опыт управления организациями и на иностранный опыт. Первый источник помог им унаследовать ряд методов управления, отвечающих другим историческим условиям, на сегодня ставших устаревшими и применимыми только в видоизмененной форме. Второй источник также не выруча-

ет, поскольку иноземный опыт в лучшем случае нуждается в очень непростой адаптации к отечественным условиям (при этом и методика управления, как правило, никому не известна), в худшем, что бывает чаще, просто не годится для России.

В годы перестройки успехи того или иного российского хозяйствующего субъекта определялись, как правило, не высоким качеством его менеджмента, а совсем иными факторами. В этих условиях казалось, что менеджеры могут особенно не задумываться над концепцией управления, набором и качеством соответствующего инструментария. Однако ситуация начала кардинально меняться. Поэтому менеджерам необходимо решать проблемы управления в полном объеме и опираясь на множество знаний различных отраслевых направленностей. В управлении определенными ресурсами и отдельными организациями далеко не всегда сегодня используются инновационные подходы. Это вызвано не только тем, что менеджеры совсем не обязаны быть учеными, но и тем, что наука может и должна абстрагироваться, а практика – никогда. Из этого следует, что между теорией инновационного управления и прикладным управлением существует некоторое несовпадение, что закономерно. Однако решения, принимаемые в практическом управлении даже подспудно, основываются на фундаментальных научных положениях, ставших общим достоянием и опробованных практикой.

И тут выясняются не менее существенные обстоятельства, которые мы вправе рассматривать как причины внутреннего кризиса российского менеджмента. *Во-первых*, оказывается, что важнейшие категории теории управления являются дискуссионными. По сути дела, речь идет о том, что проблемы современного менеджмента на должном уровне в России до сих пор не ставилась. *Во-вторых*, не до конца понятно, что это вообще за профессия такая – менеджер. Наконец, *в-третьих*, в России в советские времена таких специалистов не готовили. Понятно, что каждое из этих положений требует специального исследования.

Решить проблемы управления организациями с применениями экономики знаний может современный менеджмент, иногда его называют инновационный менеджмент (не путать с менеджментом инноваций!) Для начала необходимо определиться в понятии главной категории – «современный менеджмент», а далее разобраться в его терминологическом аппарате. Современный менеджмент определяет целевые установки в деятельности организации и создает механизм их реализации; характеризует качество управления, т. е. эффективность организации и руководства фирмой в постоянно изменяющихся условиях. Такая трактовка данного термина с теми или иными непринципиальными различиями присутствует у многих авторов. На наш взгляд, эта формулировка смешивает два понятия: и управление организацией, и управление ее ресурсами, что не одно и то же, хотя в самом общем виде это, может быть, и правильно, так как одно без другого невозможно. Другими словами, нельзя управлять фирмой, не управляя при этом ее ресурсами. Кроме этого, такое определение оставляет за рамками уровни управления, объединяя вертикальные (управление людьми) и горизонтальные (управление ресурсами) связи.

В итоге мы понимаем под **современным менеджментом** процесс, где управление осуществляется путем целеполагающего воздействия одних участников системы управления (сотрудники организации) на других, а также путем информационного взаимодействия между ними для достижения оптимального способа получения новых, остро необходимых экономических результатов. Здесь объектом и субъектом управления являются люди (соответствующие сотрудники организации). Этот процесс подразумевает инновационные формы разделения и кооперации труда в организациях и приведение их в соответствие с требованиями эффективной работы в условиях реальной конкурентной среды и экономики знаний.

В свою очередь люди в организации могут осуществлять **управление ресурсами** (материальными и денежными ресурсами, кадрами, информацией, энергией). В процессе этого управления сотрудники определенных подразделений организации производят непосредственное воздействие на те или иные ресурсы путем осуществления соответствующих технологических операций или других аналогичных действий, в результате которых происходит трансформация этих ресурсов. Таким образом, достигаются те же цели, что и в организационном управлении.

При рассмотрении современного менеджмента как системы управления ей - это будет процесс управления входами и выходами из системы. В данном случае, можно говорить о двух уровнях современного менеджмента: **организационном** и **ресурсном**, и в соответствие с этим, все теоретические подходы к проблемам менеджмента можно тоже отнести

к вышеизложенным уровням. Существенным моментом является то, что на каждом уровне управления имеется множество самых разнообразных по своим свойствам параметров для управления разными процессами и отношениями, операциями и сделками, причем эти параметры далеко не статичны – они постоянно меняются под требованиями современной эндогенной и экзогенной среды.

Объединив два уровня управления (организационный и ресурсный), современный менеджмент можно трактовать с точки зрения теории системного подхода как сложную систему управления всеми процессами и отношениями, характеризующими инновационную деятельность организации (рис. 1).

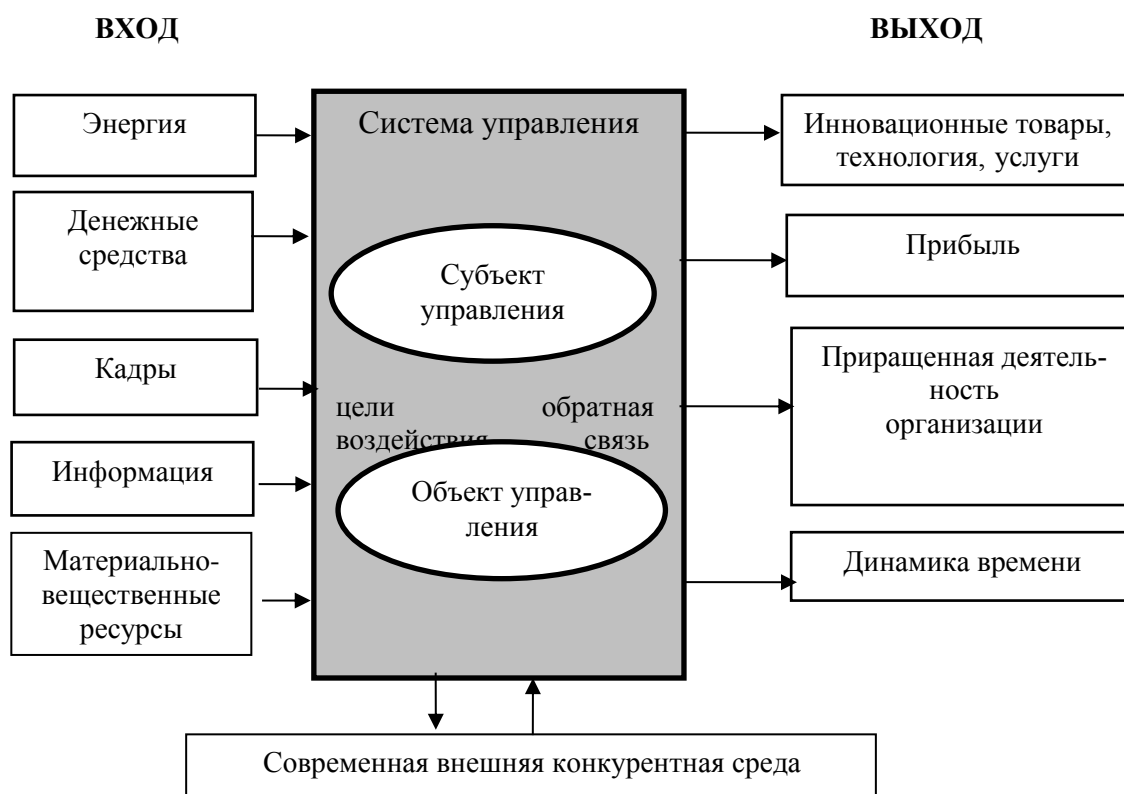


Рис. 1. Схема современной системы менеджмента

Современный менеджмент как система осуществляет трансформацию ресурсов из внешней среды, видоизменение их на основе применения новых технологий процесса управления и имеет внутренние подсистемы: **управляемую и управляющую**.

Управляемая подсистема – объект управления, адекватно воспринимает управляющие воздействия, поступающие от субъекта управления, реагирует на них и сообщает управляющей подсистеме о своем новом состоянии и состоянии среды (обратная связь). Объектом управления могут быть все процессы, ресурсы и отношения, возникающие в организации, применяющей в своей деятельности экономику знаний. Все объекты управления образуют подсистемы управления в общей системе современного менеджмента.

Современное управление организацией обладает всеми общесистемными свойствами: **целостности; делимости; открытости; контролируемости и наблюдаемости; идентифицируемости; имерджентности**.

Входящие в систему управления ресурсы по своему групповому составу подразделяются на:

- материально-вещественные (здания, оборудование, оргтехника, мебель и др. инвентарь);
- финансовые (денежные средства) с разделением на исходящие и используемые потоки, с учетом разрешаемых каналов направления использования тех или иных финансовых потоков;
- энергетические, под которыми понимается электрическая и тепловая, газовая и прочая энергия;

- информационные, роль которых в общей структуре ресурсной базы при управлении экономикой знаний резко возрастает;
- кадровые, в условиях рассматриваемой экономики – это высококвалифицированные специалисты организации в необходимом количестве.

Все ресурсные потоки взаимозависимы и ориентированы на определенную систему управления организацией. Все входы в систему управления организацией приносят вместе с собой воздействие и влияние среды на систему, а посредством выходов как конечных продуктов система оказывает влияние на среду.

В заключение еще раз подчеркнем, что современный менеджмент, отвечающий всем требованиям экономики знаний, обладающий свойствами системы, имеет целый комплекс сложных подсистем управления, свои входы и выходы в виде ресурсного обеспечения и обратной связи, которые составляют элементную базу современного менеджмента (рис. 2).



Рис. 2. Элементы системы управления в уровнях организации

В качестве выводов по приведенным в статье материалам можно констатировать:

1. Перспективы развития экономики, основанной на знаниях, во многом зависят от обновления теории и практики современного менеджмента, который, несмотря на присущие ему недостатки и несовершенство, уже вошел в стадию постмодерна, используя различные грани инновационных подходов в различных направлениях применения своих структурных элементов.

2. Назрела настоятельная необходимость в создании теории российского современного менеджмента, основанного на знаниях, которые позволили бы применить научные исследования и наработки на практике, вооружив знаниями управленцев, которые помогли бы им в их нелегком труде.
3. Сегодня у Российской Федерации практически нет четкой долгосрочной стратегии экономики знаний и концепций внедрения ее основных положений в отраслевую экономику страны. Есть лишь основные положения экономической стратегии. Отсутствие теоретически обработанного опыта стратегий развития экономики знаний в различных странах, выявление ее достоинств и недостатков, а также анализа национальной специфики таковых, приводит российскую экономику к непредсказуемости развития на ближайшую перспективу.
4. В сегодняшней кризисной ситуации коммерческим организациям трудно и невозможно заниматься анализом и теоретическими разработками в областях менеджмента, и поэтому ученым науки управления необходимо помочь управленцам практикам в вопросе использования достижений современного менеджмента.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Клейнер Г.Б. Становление общества знаний в России: социально-экономические аспекты // Общественные науки и современность. – 2005. – № 3. – С. 56–69.
2. Потуданская В.Ф., Яковлева Е.В. Объекты нематериального характера как базисные ресурсы в условиях экономики знаний // Креативная экономика. – 2009. – № 3. – С. 11–18.
3. Лукьянчикова Т.Л. Экономика, основанная на знаниях: формирование и оценка уровня развития // Креативная экономика. – 2011. – № 8. – С. 104–108.

Поступила 30.10.2012 г.