

ИССЛЕДОВАНИЯ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ В ОБЛАСТИ
ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

УДК 316; 122/129



**ОРГАНИЗАЦИОННОЕ
НАУЧЕНИЕ КРЕАТИВНЫХ
МЕНЕДЖЕРОВ
В РОССИЙСКОЙ
ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Базовая Марина Юрьевна

Соискатель Института социологии
и регионоведения Южного федерального
университета, г. Ростов-на-Дону,
e-mail: mbazovaya@yandex.ru

**ORGANIZATIONAL
LEARNING OF CREATIVE
MANAGERS
IN RUSSIAN
MANUFACTURING
ORGANIZATION**

Bazovaya Marina Yu.

Applicant
Southern Federal University,
Rostov-on-Don,
e-mail: mbazovaya@yandex.ru

В статье проанализированы методы организационного научения креативных менеджеров в российских производственных организациях. Сделан вывод об эффективности организационного научения на основе «двойной петли» (обратной связи), способствующего единовременному научению и развитию креативности менеджеров, с одной стороны, и саморазвитию производственной организации – с другой, повышая гибкость и конкурентоспособность, что в конечном итоге приводит к повышению эффективности российской производственной организации.

Ключевые слова: организационное научение, креативный менеджер, российская производственная организация, научение с «одной петлей», научение на основе «двойной петли» (обратная связь).

The article analyzes the methods of organizational learning of creative managers in Russian industrial organizations. It draws the conclusion about the efficiency of the organizational learning on the basis of "double loop" (feedback) that contributes to simultaneous learning and development of creativity of managers, on the one hand, and self-development of the production organization, on the other hand, increasing flexibility and competitiveness, which ultimately leads to improving of Russian industrial organization efficiency.

Keywords: organizational learning, creative manager, Russian industrial organization, learning with the "one loop", learning on the basis of "double loop" (feedback).

В условиях быстроизменяющейся действительности особенно актуализируется процесс эффективной деятельности российских производственных организаций, важной предпосылкой которого являются использование и развитие креативного потенциала менеджеров, представляющего в современных условиях важное конкурентное преимущество.

Креативность в российском обществе является пока еще потенциальным состоянием, которое отвечает насущным потребностям большинства населения, содержит возможности для активного участия в социальных процессах и способствует переходу к новому периоду – роста и развития человеческого капитала [3, с. 9].

Креативность – это способность порождать необычные идеи, отклоняться от традиционных схем мышления, быстро и эффективно осуществлять интеллектуальный прорыв в решении проблемных ситуаций [12].

Важным представляется не только выявить и удержать креативный управленческий потенциал в единой структуре российской производственной организации, но главное – приумножить его и развить.

Значимым является создание системы организационного развития посредством организационного научения, реализуемого в рамках производственной деятельности компании. Организационное научение имеет приоритетное значение не только на уровнях управленческих и производственных групп, индивидуально-личностном, но в особенности на уровне российской производственной организации в целом.

В теоретическом аспекте необходимо отметить социологические труды по теории систем, среди которых следует выделить общую теорию систем Н. Лумана [7]; теорию систем Т. Парсонса [10] с представлениями о саморазвитии и самоорганизации.

Важно акцентировать внимание на концепции организационного научения К. Арджириса [2]; концепции самообучающейся и интеллектуальной организации П. Сенге [13, 14]; М.Ф. Рубинштейна [11], А. Фирстенберга и др.

Необходимо отметить концепции организационного развития и организационной культуры К. Левина [6], Э. Шейна [15] и др.; инновационные концепции развития организации И. Нонаки и Х. Такеучи [9] (концепция создания организационного знания).

Почему в российских производственных организациях применение организационного научения менеджеров не всегда эффективно?

В условиях хорошо развитых коммуникаций и информационных технологий важным конкурентным преимуществом как отдельного

креативного менеджера, так и организации в целом является непрерывное и постоянное развитие, совершенствование. В этой связи актуализируется роль организационного научения, результатом которого выступает знание, распространяющееся среди менеджеров и выражающееся в организационных процедурах, нормах и стандартах деятельности.

К научению, получению новых знаний, креативности и профессионализму должны стремиться с непреодолимым желанием, настойчивостью и упорством сами менеджеры, осознающие важность конкурентоспособной личности в современных условиях на рынке труда. Российские производственные организации также должны непрерывно учиться и совершенствоваться, благоприятствуя своему развитию и долголетию.

Как отмечает Э.Р. Григорьян, большое внимание следует уделить организационной и управленческой проблеме создания оптимальных условий для свободной реализации творческого интеллектуального потенциала [5, с. 13].

Создавая благоприятную среду, выбирая верные стратегии, эффективно проводя организационные научения креативных менеджеров, производственные организации выявляют, укрепляют и развивают свой креативный управленческий потенциал, с одной стороны, и способствуют собственному инновационному саморазвитию и гибкости – с другой, что приводит в конечном счете к повышению эффективности и конкурентоспособности.

В условиях конкурентной борьбы на рынке труда за престижную и высокооплачиваемую должность менеджера в российских производственных организациях на индивидуальном уровне профессиональное развитие менеджеров компании происходит в направлении формирования навыков планирования профессионального роста, карьерного пути и саморазвития через регулярное овладение новыми профессиональными знаниями и умениями.

На уровне командообразования реализация организационного развития происходит через формирование эффективной ролевой структуры с появлением непосредственных лидеров, одновременно включающей преимущества различных функциональных областей деятельности и стилевых особенностей реализации процесса лидерства.

На уровне производственной организации в целом организационное развитие менеджеров реализуется посредством организационного научения, однако оно не всегда приносит должного эффекта.

Дело в том, что не все организации производят единообразное толкование и понимание организационного научения, допуская ошибочное представление о достижении его целей и эффективности.

При научении менеджеров организации используют свой позитивный опыт производственной деятельности, благодаря которому проблемные вопросы когда-то удалось с блеском решить либо избежать. Такого рода научение не может быть всецело эффективным. Безусловно, позитивный опыт организаций важно и нужно использовать, но при этом с учетом реалий современного мира, ведь принесшие когда-то успех методы в быстроизменяющейся действительности могут устареть и быть не только малоэффективными, но и нанести вред.

Зачастую научение в производственных организациях сводится к процессу решения проблем, концентрации внимания и исправлению ошибок во внешней среде. Во внимание не принимается то, что применяемые управленцами способы выявления и решения проблем могут стать источником их собственных проблем. Во избежание представленной ситуации менеджерам необходимо провести критическую оценку собственного поведения, выявить методы, приводящие к невнимательному отношению к проблемным вопросам деятельности производственной организации, в результате подробного анализа осуществляется верный выбор способа действий.

Вместо того чтобы развить независимое от побочных факторов стремление менеджеров к непрерывному научению, организации осуществляют мотивационное приобщение управленцев к обучению, создавая новые поощрительные программы в области заработной платы, привнося установленные границы корпоративной культуры, тем самым порождая появление мотивационных и преданных менеджеров, зависимых от созданных организацией искусственных структур.

Указанные методы являются признаками стратегии научения с «одной петлей». Результатом подобного рода организационного научения становится появление в организации менеджеров, осуществляющих свою управленческую деятельность по установленному сценарию, без каких-либо отклонений от намеченной траектории выбранного пути, привыкших все делать правильно. При такой схеме получения информации цель остается неизменной. В ситуации, при которой результаты отличаются от запланированных, у менеджеров не возникает сомнений в стремлении к намеченной цели, в адекватности применяемых методов в достижении намеченных результатов. Даже незначительные отклонения от запланированных схем принимаются за дефект, при исправлении которого организация вернется на изначаль-

но начертанный путь. Управленческие действия по намеченной траектории создают серьезный барьер в развитии навыков креативности, представляющей важнейшее конкурентное преимущество.

Что происходит, когда обученные в стратегии научения с «одной петлей» менеджеры терпят неудачу? Высококвалифицированные профессионалы – управленцы, сталкиваясь с критикой, перекладывают ответственность на других, не признавая собственных недочетов. Вместо выявления и анализа допущенных ошибок с целью недопущения их в своей профессиональной деятельности в дальнейшей управленческой карьере они занимают оборонительную позицию. Их способность совершенствования заканчивается в тот момент, когда это больше всего необходимо.

Управленческие кадры в условиях рыночной экономики должны обладать умениями формировать инновационные цели, успешно решать нестандартные проблемы, действовать креативно, оригинально, нестандартно как в бизнесе, так и в других сферах экономической деятельности [1, с. 40].

В современном мире сверхскоростных информационных технологий даже самый хорошо продуманный генеральный план, разработанный на основе точной информации и обширных разноплановых знаний, может быстро утратить силу.

В соответствии с концепцией организационного научения К. Арджириса научение с «двойной петлей» более уместно в случае сложных, не поддающихся программированию проблем – оно гарантирует, что у организации есть будущее [2, с. 107].

Первоочередное значение имеет получение информации производственными организациями на основе «двойной петли» (обратной связи). Это представляется возможным лишь в том случае, когда менеджеры подвергают сомнению и осуществляют пересмотр своей теории с той целью, чтобы понимать, насколько она приемлема и актуальна в существующих условиях. Безусловно, необходимы данные о том, осуществляется ли и их стратегия в соответствии с намеченным планом (информационная связь по принципу «одной петли»). Но в более важной степени является фактическое применение обратной связи для отслеживания того, насколько разработанная стратегия продолжает оставаться жизнеспособной и успешной.

Соотнесение стратегического плана управленческих действий с реалиями повседневной действительности предоставляет возможность осуществления корректировок с привнесением новых оригинальных идей, нестандартных подходов, что благоприятствует развитию креа-

тивности менеджеров и, как следствие, эффективности принимаемых решений.

Важнейшей стороной оценки самореализации личности является переход от рационального к креативному, критически конструктивному мышлению, к расстановке акцентов ответственного индивидуализма [4, с. 180].

Именно при таком принципе построения организационного научения возможно выявление и развитие креативного потенциала менеджеров.

При эффективном организационном научении развитие знаний, навыков, умений и опыта креативных менеджеров производственной организации трансформируется в новые формы, направления и методы деятельности организации в целом, которые материализуются в стратегии и политике организации, ее производственной деятельности.

Организационное научение креативных менеджеров, реализуемое российскими производственными организациями, способствует эффективности принимаемых решений и представляет важнейшее конкурентное преимущество в условиях динамично изменяющейся действительности. Акцентировать необходимо именно на эффективном организационном научении, а именно на стратегии научения на основе «двойной петли» (обратной связи).

Организационное научение с «одной петлей», при котором концепция и стратегии единоличного исполнительного органа производственной организации сообщаются менеджерам компании с целью реализации в полном соответствии с намеченным генеральным планом действий, в условиях быстроизменяющейся действительности является негибким и нерезультативным.

Необходимо соотносить актуальность использования позитивного опыта производственных организаций с реалиями современной действительности, организационное научение не должно концентрироваться только на внимании исправления ошибок во внешней среде и мотивационном приобщении управленцев к обучению. При научении с «одной петлей» креативный потенциал менеджеров, нацеленный на поиск новых идей для решения ситуаций неординарными способами, полностью блокируется, что недопустимо.

Управление должно быть перенастроено на адаптивные механизмы, способные противодействовать возмущениям внешней среды; в результате чего мы можем наблюдать каждый день организацию как новую, перерожденную систему, способную эффективно функционировать в новых условиях [8].

Только «двойная петля» организационного научения приводит к переоценке базовых ценностей с целью эффективного управления будущими трансформациями. Наряду с проверкой данных о том, осуществляется ли и их стратегия в соответствии с намеченным планом, значимым является фактическое применение обратной связи для отслеживания того, насколько разработанная стратегия продолжает оставаться жизнеспособной и успешной. Децентрализация системы управления, возможность корректировки намеченного плана с правом привнесения новых оригинальных идей, нестандартных подходов, благоприятствует выявлению и развитию креативности менеджеров.

Реализация в российской производственной организации организационного научения менеджеров посредством применения стратегии «двойной петли» способствует развитию креативности менеджеров, с одной стороны, и саморазвитию производственной организации – с другой, повышая гибкость и конкурентоспособность, что в конечном итоге приводит к повышению эффективности российской производственной организации.

Литература

1. *Анисимов А.Л.* Креативное управление как фактор экономического развития // *Управленец*. 2014. № 5 (51). С. 38–44.
2. *Арджирис К.* Организационное научение : пер. с англ. М., 2004. 104 с.
3. *Волков Ю.Г.* Креативность: исторический прорыв России. М., 2011. 328 с.
4. *Волков Ю.Г.* Креативность: творчество против имитации. М., 2013. 430 с.
5. *Григорьян Э.Р.* Социальная креативность и ее общественные предпосылки // *Креативность и социальные науки : сб. ст. / отв. ред. Э.Р. Григорьян*. М., 2011. С. 5–16.
6. *Левин К.* Разрешение социальных конфликтов / пер. с англ. И.Ю. Авидон. СПб., 2000. 409 с.
7. *Луман Н.* Общество как социальная система / пер. с нем. А. Антоновского. М., 2004. 232 с.
8. *Молодчик А.В., Гагарина М.В.* Теоретическое обоснование саморазвивающихся систем (2С-системы) // *Современные проблемы науки и образования*. 2015. № 1. URL: www.science-education.ru/121-19409 (дата обращения: 12.11.2015).

References

1. *Anisimov A.L.* Kreativnoe upravlenie kak faktor ekonomicheskogo razvitiya // *Upravlenets*. 2014. № 5 (51). S. 38–44.
2. *Arzhiris K.* Organizatsionnoe nauchenie : per. s angl. M., 2004. 104 s.
3. *Volkov Yu.G.* Kreativnost: istoricheskiy proryiv Rossii. M., 2011. 328 s.
4. *Volkov Yu.G.* Kreativnost: tvorchestvo protiv imitatsii. M., 2013. 430 s.
5. *Grigoryan E.R.* Sotsialnaya kreativnost i ee obschestvennyie predposyilki // *Kreativnost i sotsialnyie nauki : sb. st. / отв. red. E.R. Grigoryan*. M., 2011. S. 5–16.
6. *Levin K.* Razreshenie sotsialnyih konfliktov / per. s angl. I.Yu. Avidon. SPb., 2000. 409 s.
7. *Luman N.* Obschestvo kak sotsialnaya sistema / per. s nem. A. Antonovskogo. M., 2004. 232 s.
8. *Molodchik A.V., Gagarina M.V.* Teoreticheskoe obosnovanie samorazvivaiushchikhsia sistem (2S-sistemy) // *Sovremennyye problemy nauki i obrazovaniya*. 2015. № 1. URL: www.science-education.ru/121-19409 (data obrascheniya: 12.11.2015).

9. *Нонака И., Такеучи Х.* Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. М., 2003. 384 с.

10. *Парсонс Т.* О структуре социального действия. М., 2000. 880 с.

11. *Рубинштейн М.Ф., Финстенберг А.Р.* Интеллектуальная организация. Привнеси будущее в настоящее и преврати творческие идеи в бизнес-решения. М., 2003. 192 с.

12. *Савина М.В., Степанов А.А.* Креативная экономика: сущность и проблемы развития. URL: www.uecs.ru>marketing/item (дата обращения: 12.11.2015).

13. *Сенге П.* Пятая дисциплина: Искусство и практика самообучающихся организаций. М., 1999. 408 с.

14. *Сенге П. и др.* Танец перемен: новые проблемы самообучающихся организаций. М., 2003. 604 с.

15. *Шейн Э.Х.* Организационная культура и лидерство / пер. с англ.; под ред. В.А. Спивака. СПб., 2002. 336 с.

9. *Nonaka I., Takeuchi H.* Kompaniya – sozdatel znaniya. Zarozhdenie i razvitie innovatsiy v yaponskih firmah. M., 2003. 384 s.

10. *Parsons T.* O strukture sotsialnogo deystviya. M., 2000. 880 s.

11. *Rubinshteyn M.F., Finstenberg A.R.* Intellektualnaya organizatsiya. Privnesi budushee v nastoyashee i prevrati tvorcheskie idei v biznes-resheniya. M., 2003. 192 s.

12. *Savina M.V., Stepanov A.A.* Kreativnaya ekonomika: suschnost i problemyi razvitiya. URL: www.uecs.ru>marketing/item (data obrascheniya: 12.11.2015).

13. *Senge P.* Pyataya distsiplina: Iskusstvo i praktika samoobuchayuschihsya organizatsiy. M., 1999. 408 s.

14. *Senge P. i dr.* Tanets peremen: novyie problemyi samoobuchayuschihsya organizatsiy. M., 2003. 604 s.

15. *Sheyn E.H.* Organizatsionnaya kultura i liderstvo / per. s angl.; pod red. V.A. Spivaka. SPb., 2002. 336 s.