

На правах рукописи

Смирнова Елена Владимировна

**Управление развитием самообучающейся организации
на предприятиях легкой промышленности**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика, организация и управление предприятиями, отраслями,
комплексами – промышленность; экономика труда)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва – 2016

Диссертация выполнена в ФГБОУ ВПО «Костромской государственной технологической университет» на кафедре экономики и управления

Научный руководитель: кандидат экономических наук, доцент
Кипень Надежда Александровна

Официальные оппоненты: **Леонтьева Лидия Сергеевна**
доктор экономических наук, профессор
ФГБОУ ВО «Российский
экономический университет имени
Г.В. Плеханова», профессор
кафедры предпринимательства и
логистики

Лифшиц Аркадий Семенович
доктор экономических наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Ивановский
государственный университет»,
профессор кафедры менеджмента

Ведущая организация: **ФГБОУ ВПО «Ивановский
государственный политехнический
университет» (г. Иваново)**

Защита состоится «20» апреля 2016 года в 11.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.144.04 при Московском государственном университете дизайна и технологии по адресу: 117997, Москва, ул. Садовническая, д. 33, ауд. 156.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет дизайна и технологии» и на сайте www.mgudt.ru

Автореферат разослан «___» _____ 20__ года

Ученый секретарь
диссертационного совета к.э.н., доцент

А.В. Генералова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Современные экономические условия функционирования российских промышленных предприятий требуют постоянной оценки, анализа, совершенствования и преобразования системы управления организацией. В настоящее время отечественные предприятия следуют стилю менеджмента, основанному на планировании ресурсов производства, финансовом и кадровом управлении, при этом, не перестраивая системы мотивации и организационного развития. Отмечается также информационная закрытость. Такой подход не отвечает в полной мере изменениям, происходящим в экономической среде. В условиях глобализации, нестабильности и кризисности современной экономики отмечаются следующие тенденции развития промышленного сектора: 1) повышение роли нематериальных активов; 2) усиление влияния компетентности персонала в области эффективности принятия решений; 3) обеспечение активности, адаптивности и гибкости поведения персонала; 4) создание «продуктивной» организационной культуры; 5) направленность стратегического управления предприятия на постоянный инновационный рост. С учетом данных тенденций для промышленных предприятий актуальной является современная концепция менеджмента – управление интеллектуальным капиталом, создание новых знаний и воплощение их в инновациях.

Данная область знаний изучает закономерности создания новых продуктов, услуг, разработки новых процессов в сфере техники, технологии, организации труда и управления. Создание инноваций и эффективное управление знаниями способствуют сохранению компетенций персонала, повышению адаптивности организации и ее конкурентного преимущества. Особенно остро данный вопрос встает в современных условиях экономических санкций для отечественных промышленных предприятий. По словам В.В. Путина, инновационное развитие должно стать аксиомой и сферой ответственности для всех министерств и ведомств, региональных властей, бизнеса, научного и экспертного сообществ.

По мнению исследователей, ядром инноваций является рассмотрение изучения как процесса коллективного взаимодействия, поиска новых идей и их использования. Создание комфортной среды для коллективного изучения и взаимодействия талантливых, открытых прогрессу, способных создавать новое сотрудников предприятия возможно при условии построения системы управления знаниями и создания самообучающейся организации (СОО), которая и сама является инновационной технологией в сфере управления предприятием.

Можно отметить заинтересованность руководителей российских промышленных предприятий к формированию самообучающейся организации. Некоторые организации уже имеют определенный опыт внедрения ее принципов. К их числу можно отнести ПАО «Газпром», ПАО «ГМК «Норильский никель»», ПАО «Северсталь», ПАО «ЛУКОЙЛ», ПАО «МТС», ПАО «Ростелеком», а также такие предприятия легкой промышленности, как ООО «Камышинский ХБК», ООО «СП «Кохлома»», ЗАО «Румянцево», ПАО «Камвольное объединение «Октябрь»», ООО «КАМАТЕКС-1». Но статус сформировавшейся и функционирующей СОО имеет ограниченное количество крупных предприя-

тий. Тогда как вся промышленность РФ, представленная также и средним, и малым бизнесом, нуждается в инновационных и качественных изменениях.

Совершенствуя систему управления предприятием в рамках концепции формирования и развития СОО, руководство получит возможность улучшить производственные показатели, повысить инновационную активность организации, тем самым обеспечит ее конкурентоспособность.

Таким образом, российские промышленные предприятия ощущают острую необходимость в разработке методической базы с простыми и понятными инструментами инновационного менеджмента для целенаправленного и последовательного формирования и развития СОО.

Степень научной разработанности проблемы. Теоретическую базу исследований составили классические и современные труды российских и зарубежных ученых.

Основой формирования и объектом управления в СОО являются организационные знания. С целью определения их сути и видов, а также уточнения понятий «знания» и «организационные знания» использовались источники, отражающие воззрения Аристотеля, К. Вейка, Г. Гегеля, Р. Декарта, В.А. Дресвянникова, П. Друкера, Л.С. Леонтьевой, М.В. Ломоносова, М. Мариничевой, С.Д. Николаева, И. Нонака и Х. Такеучи, К.Р. Поппера и многих других ученых. В работах исследователей отражено понимание данных понятий относительно разных условий и временных периодов, что требует корректировки согласно современным запросам науки управления с учетом тенденций развития.

Описанию и изучению феномена СОО посвящено гораздо меньше исследований, среди авторов которых можно отметить Б. Дж. Брейем, А.Л. Гапоненко, Б.З. Мильнера, П. Сенге. Они уделяют внимание различным аспектам обоснования необходимости формирования СОО и вопросам оценки фактического соответствия организации принципам самообучения. Однако работы данных авторов не имеют прикладного характера и ограничиваются теоретическими заключениями. Конкретных и адаптированных к российским условиям инструкций и методических указаний по управлению и развитию такой организации недостаточно. Отмечается также неоднозначность трактовок основных понятий, которые служат базой для понимания сложных процессов работы с организационными знаниями.

Залогом успешного становления, эффективного и долгосрочного функционирования СОО должно стать целенаправленное и планомерное ее развитие. Вопросы оценки степени развития организаций самообучающегося типа затронуты в работах Б. Дж. Брейм, В.П. Дудяшовой и Н.А. Кипень, М. Педлера, Г.Н. Сартана, П. Сенге и др. Большинство авторов представляют односторонний взгляд на проблему, упуская из вида другие основополагающие факторы деятельности СОО, что не позволяет объективно и комплексно подойти к определению стадии развития организации такого вида.

Большое значение для развития СОО по формам имеет готовность персонала принять необходимые для этого организационные изменения. Следует отметить исследования по данному вопросу М. Бира и Н. Нориа, О.С. Виханского, Д. Глейчера, Л. Грейнера, П.В. Журавлева, Р. Каплан и Д. Нортон, А.М.

Карякина, К. Левина, А.С. Лифшица, М.И. Магура и М.Б. Курбатова, Д. Надлера, С.Г. Радько, П. Сенге, М.Л. Ташмана, С.В. Шекшни и др. По результатам работ специалистов в области управления персоналом можно проследить стадии процесса восприятия изменений от сопротивления до готовности их принять. Однако с формами СОО они не сопоставлены. Авторы дают рекомендации общего характера, не учитывающие изменения, ориентированные на работу со знаниями и процессы самообучения. Методических разработок по оценке готовности персонала к принятию изменений при разной степени развития СОО также не предложено.

Методические подходы к выбору оптимальной организационной структуры предприятия представлены в трудах Т.Ю. Базарова, Т. Бернса и Дж. Сталкера, А.И. Дрогобыцкого, П. Друкера, М. Мескона, М. Альберта и Ф. Хедоури, и др. Ученые поднимают проблему о необходимости совершенствования оргструктуры предприятий в направлении увеличения горизонтальных связей. Однако не рассматривают вопрос организационного построения и его преобразования в рамках самообучающейся организации с учетом ее развития.

Проблемам формирования и функционирования сетевых образований на предприятии уделяется внимание в работах Дж. Г. Бойетт, Дж. Т. Бойетт, Э. Венгера и У.М. Шнайдера, Р. Кейделя, Д. Клаттербака, Э.Л. Лессера и Д. Сторка, Р. Рэтлиффа, Дж.Р. Хэкмена и др. При этом каждый исследователь предлагает определенный фактор для классификации сетевых образований. Одни авторы делают акцент на формальных видах объединений. Другие предлагают более широкий спектр сетевых образований с учетом неформальных видов. Но на фоне представленных классификаций не установлена роль определенных видов сетевых образований для формирования и развития СОО.

Различные аспекты стимулирования процессов обмена знаниями рассмотрены в трудах Б. Дж. Брейем, К. Джанетто и Э. Уиллер, Д. Клаттербака, А. Хайем и др. Авторы отмечают важность повышения мотивации для эффективности обучения персонала и ускорения интенсивности процессов обмена знаниями. Но конкретной системы стимулирования для СОО не предложено.

На основе анализа современной экономической литературы можно сделать вывод о том, что в настоящее время в науке управления рассматриваются отдельные процессы работы с организационными знаниями, а комплексный и единый взгляд на динамику развития процессов формирования и развития способности самостоятельного создания и применения новых знаний практически не представлен. Отмечается отсутствие полноценного организационно-методического инструментария для поэтапного управления развитием форм СОО.

Таким образом, ощущается необходимость детального изучения тонких процессов производства и приращения знаний с целью формирования и развития самообучающейся организации по формам.

Гипотеза исследования. Предположение о том, что применение теории производственного цикла инновации к исследованию управления развитием форм самообучающейся организации и к разработке его методического обеспечения позволит осуществить максимально возможное приращение организационных знаний, повышение инновационной активности и конкурентоспособно-

сти предприятий легкой промышленности.

Цель и задачи исследования. Целью настоящего диссертационного исследования является разработка методического обеспечения для управления последовательным развитием форм самообучающейся организации в условиях предприятий легкой промышленности на основе процессов трансформации организационных знаний. Для достижения цели в диссертационной работе поставлены и решены следующие **задачи**:

- исследовать существующие подходы к понятию «организационные знания», провести анализ эволюции подходов к управлению предприятием в контексте обучения;
- разработать классификацию организационных знаний в зависимости от процессов их трансформации, расширить представление о самообучающейся организации на основе процессов трансформации организационных знаний по ее формам и в зависимости от дисциплин, определяющих ее статус;
- провести анализ проблем промышленных предприятий и предприятий легкой промышленности в условиях инновационной экономики;
- на основе анализа методических подходов к исследованию динамики СОО разработать механизм организационного управления развитием ее форм, отвечающий требованиям информационного общества;
- разработать комплекс методик по формированию и развитию СОО, позволяющий осуществлять планомерное управление преобразованием такой организации по ее формам;
- предложить инструментарий для оценки эффективности приращения знаний;
- апробировать предложенные методические разработки на предприятии легкой промышленности.

Объект исследования – самообучающаяся организация как форма организации управления предприятием легкой промышленности.

Предметом исследования является теоретико-методическое обеспечение управления развитием форм самообучающейся организации на предприятии легкой промышленности.

Методология и методы исследования. Теоретической основой исследования послужили отечественные и зарубежные публикации по исследуемой и смежным проблемам. Использовались методы теоретических обобщений, индукции, дедукции, абстракции, системного анализа, экспертных оценок, математического и логического анализа, статистические методы группировки и средних величин, социологическое исследование, социологический метод социальных сетей. Проведены экспериментальные исследования с использованием технических методов: анкетирования, тестирования, анализа документов, наблюдения. Для обработки результатов исследования применялись программы Microsoft Excel, Sociometry Pro.

Эмпирическая база исследования. Законодательное и нормативное обеспечение системы управления персоналом, в том числе документы методического характера: положения, инструкции, методические указания; материалы, опубликованные в монографиях и периодической печати, эмпирические дан-

ные, результаты экспертиз и опросов управленческого персонала промышленных предприятий.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Диссертация выполнена в соответствии с п.п. 1.1.1 (разработка новых и адаптация существующих методов, механизмов и инструментов функционирования экономики, организации и управления хозяйственными образованиями в промышленности), 1.1.13 (инструменты и методы менеджмента промышленных предприятий, отраслей, комплексов) Паспорта специальностей 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами – промышленность) и с п.п. 5.6 (стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы), 5.8 (нормирование, организация и гуманизация труда, их особенности для различных сфер деятельности и категорий работников) Паспорта специальностей 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика труда).

Научная новизна исследования состоит в разработке теоретических и методических основ для формирования и поэтапного, устойчивого развития СОО в условиях предприятий легкой промышленности.

Научная новизна по области исследования «Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами – промышленность».

1. В части понятийного аппарата сформированы обобщенные понятия «знания» и «организационные знания», предложена двухмерная классификация организационных знаний, а также плоскостная и пространственная модели их трансформации; уточнено понятие «самообучающаяся организация» (СОО) в части формализации условий для создания и распространения неявных знаний. Разработана схема соответствия форм СОО и этапов трансформации организационных знаний на основе производственного цикла инноваций (*п. 1.1.1 паспорта научных специальностей*).

2. Разработан механизм управления развитием форм самообучающейся организации на промышленном предприятии. Отличительными особенностями предложенного механизма являются следующие его характеристики: 1) отражает развитие СОО по формам; 2) учитывает введение дополнительной дисциплины (принципа) СОО – компетентности общения; 3) предполагает использование такого дополнительного фактора для выбора оптимальной формы СОО, как стадия жизненного цикла предприятия; 4) рассматривает преобразование СОО по формам на основе взаимодействия и трансформации четырех составляющих: организационной структуры, сотовых образований, ролевой структуры персонала и информационной системы предприятия с базами данных и знаний, коммуникационными каналами (*п. 1.1.1 паспорта научных специальностей*).

3. Разработан комплекс методик **формирования СОО**, основанный на методе соответствия процесса становления СОО этапам управленческого цикла. Предложенный комплекс отличает введение в методическое обеспечение

дополнительной дисциплины СОО – компетентности общения.

3.1. Разработана методика обоснования оптимальной формы СОО, особенность которой состоит в дополнении существующей модели определения формы СОО по обуславливающим ее факторам новым фактором – стадией жизненного цикла организации.

3.2. Усовершенствована методика оценки фактически присущей для предприятия формы самообучающейся организации за счет введения в существующее исследование по оценке работы персонала с организационными знаниями дополнительной дисциплины СОО – компетентности общения.

3.3. Усовершенствована методика оценки готовности персонала к принятию оптимальной формы самообучающейся организации за счет введения в существующее исследование дополнительной дисциплины СОО – компетентности общения и матрицы позиционирования персонала по принятию оптимальной формы СОО (*п. 1.1.13 паспорта научных специальностей*).

4. Обоснован комплекс методов по **развитию СОО**, особенность которого состоит: 1) в использовании формальных и неформальных элементов при организационном построении и трансформации СОО; 2) в применении мотивационного подхода, ориентированного на активизацию процессов создания, обмена и практического применения организационных знаний.

4.1. Предложена организационная модель управления СОО, особенностью которой является целевая ориентация на формирование компетентности общения и развитие форм СОО. Специфика модели заключается в использовании четырехуровневой структуры, включающей организационную структуру управления, сотовые образования, ролевую структуру персонала, корпоративную информационную систему.

4.2. Обоснован выбор оптимального типа организационной структуры управления в зависимости от формы самообучающейся организации, который отличается установлением соответствия между особенностями типов оргструктуры и характеристиками конкретной формы СОО.

4.3. Обоснована трансформация сотовых образований по формам самообучающейся организации, что позволило установить виды формальных и неформальных объединений персонала, которые соответствуют определенной форме СОО (*п. 1.1.13 паспорта научных специальностей*).

5. Разработана методика оценки эффективности приращения знаний СОО, основанная на методе социометрии. Особенность методики заключается в количественной оценке степени развития компетентности общения по двум показателям (коэффициенту приращения знаний в сети за счет работника, среднему коэффициенту приращения знаний в целом по сети), что позволяет определить результативность процесса формирования и развития СОО (*п. 1.1.13 паспорта научных специальностей*).

Научная новизна по области исследования «Экономика труда».

1. Обосновано разделение и кооперация труда управленческого персонала при работе с базой данных (БД) и базой знаний (БЗ). Предложена ролевая структура персонала с учетом особенностей работы с указанными интеллектуальными ресурсами. С целью оценки работы с БД предложены информацион-

ные роли для работников: «рядовой», «производительный», «увлеченный», «значимый», которые позиционированы с помощью матрицы по двум параметрам: коэффициент посещаемости БД отдельным сотрудником и коэффициент ценности данных, предоставленных им для ее пополнения.

С целью оценки работы с БЗ предложены когнитивные роли для работников: «генератор идей», «инженер по знаниям», «программист» и «пользователь», которые отражают вклад участников в функционирование экспертной системы и в создание инновационного знания.

В части кооперации труда проведена формализация функционирования сообществ практиков, особенностью которой является отображение интересов, целей, задач, потребностей всех участников, а также информационных потоков (*п. 5.8 паспорта научных специальностей*).

2. Разработана система материального стимулирования управленческого персонала по результатам работы с базой данных и базой знаний, которая включает премирование за индивидуальную и коллективную работу с БД, а также индивидуальное поощрение за работу с БЗ. Для всех видов премирования разработаны оценочные показатели, формулы их расчета, шкалы для оценки работы персонала с БД и БЗ. Система показателей включает: 1) для оценки индивидуальной работы – коэффициент посещаемости БД, коэффициент ценности данных, коэффициент результативности работы сотрудника с БД, весовой коэффициент сложности когнитивной роли и коэффициент когнитивного участия при работе с БЗ; 2) с целью стимулирования коллективной работы с БД – коэффициент информационного участия (*п. 5.6 паспорта научных специальностей*).

Теоретическая значимость работы заключается в том, что основные положения и выводы диссертационного исследования дополняют научные представления: 1) о сущности организационных знаний, их видах и процессах трансформации, то есть расширяют понимание о главном ресурсе СОО и закономерностях его преобразования и пополнения; 2) об особенностях развития форм самообучающейся организации. Результаты исследования, таким образом, вносят определенный вклад в адаптацию зарубежных моделей к российским условиям, расширяют и углубляют теорию развития СОО, что обеспечивает ее системность и позволяет применять методы количественного анализа с целью формулирования, установки параметров и решения прикладных задач.

Практическая значимость заключается в развитии взглядов на процессы управления форм СОО, в разработке методического обеспечения по формированию и развитию форм организации такого типа. Внедрение результатов работы в практическую деятельность конкретного предприятия будет способствовать повышению интереса сотрудников к своей роли в организации и к улучшению результатов своей работы, сплочению корпоративного духа, увеличению интеллектуальных активов предприятия, росту эффективности использования интеллектуальных ресурсов, реализации потенциала компании. И в конечном итоге позволит повысить рыночную стоимость предприятия и получить статус самообучающейся организации.

Апробация результатов исследования. Методическое обеспечение в целом получило апробацию на предприятии швейной промышленности Ко-

стромской области ООО «Мастер Грин». Отдельные методики прошли апробацию в рамках таких производственных организаций, как ООО «БКЛМ-Актив», ЗАО «Пегас», ООО СК «Алюпласт-Кострома», УЭГХ ПАО «Костромаоблгаз».

Основные положения диссертационной работы доложены и получили одобрение на научно-практической конференции «Актуальные вопросы деятельности законодательных (представительных) органов власти в современных условиях» (к 15-летию Костромской областной Думы), 2009 г., г. Кострома, КГТУ; на Международной научно-технической конференции «Актуальные проблемы науки в развитии инновационных технологий для экономики региона» («ЛЕН-2010»), 2010 г., г. Кострома, КГТУ; на X Международной научно-технической конференции «Менеджмент XXI века: эффективность, качество, устойчивое развитие», 2010 г., Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена; на Международной научно-практической конференции «Инновационное развитие экономических систем» («Соловьевские экономические чтения»), посвященные 80-летию КГТУ и 45-летию ИУЭФ, 2012 г., г. Кострома, КГТУ; на Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы науки в развитии инновационных технологий» («ЛЕН-2012»)), 2012 г., г. Кострома, КГТУ; на II Всероссийской научно-практической конференции «Экономика и управление в информационном обществе», 2012 г., г. Вологда, ВФ Академии МУБиНТ; на Всероссийской научно-практической конференции «Инновации в экономике знаний», 2012, г. Кострома, КФ Академии МУБиНТ; на Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы социально-экономической инфраструктуры» («Соловьевские экономические чтения»), 2013 г., г. Кострома, КГТУ; на Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы науки в развитии инновационных технологий» («ЛЕН-2014»)), 2014 г., г. Кострома, КГТУ.

Публикации по теме диссертации. Основные результаты исследования опубликованы в двух коллективных монографиях и 24 печатных работах общим объемом 12,53 п.л. (авт. 4,63 п.л.), из них пять статей – в журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК для публикации результатов диссертационных исследований на соискание ученой степени кандидата экономических наук.

Структура работы. Структура диссертации определена последовательностью рассмотрения логически взаимосвязанных вопросов. Диссертация представлена в двух томах. Первый том состоит из введения, трех глав, заключения и списка литературы. Содержит 177 страницы основного текста, 34 иллюстрации и 34 таблицы. В списке использованной литературы – 189 наименований. Во втором томе работы представлены 19 приложений на 130 листах.

Логика исследования предопределила следующую **структуру** работы:

Во введении обоснована актуальность темы диссертации, сформулированы научная новизна, практическая и теоретическая значимость диссертационной работы, определены цель, задачи, объект и предмет исследования.

В первой главе «Теоретические основы и практические аспекты формирования и развития самообучающейся организации» выполнен анализ эволюции понятия «организационные знания», разработана авторская их классификация, выявлены закономерности преобразования знаний и представлен процесс их трансформации. Все это проведено в контексте обеспечения и реализации производственного цикла инноваций и позволило обосновать актуальность исследования теоретических и практических аспектов формирования и планомерного развития форм самообучающейся организации. На основе анализа теории СОО дополнено содержание понятия «самообучающаяся организация», предложена ее дополнительная дисциплина – компетентность общения, подробно рассмотрен и представлен процесс формирования способностей персонала по дисциплинам СОО на каждом уровне создания организационных знаний и при каждой форме СОО. Установлены приоритетные этапы трансформации организационных знаний для всех форм СОО. Проанализированы проблемы промышленных предприятий и предприятий легкой промышленности в условиях перехода к инновационной экономике. Проведен критический анализ существующего методического обеспечения исследования особенностей деятельности самообучающейся организации; разработан механизм управления развитием форм СОО.

Во второй главе «Разработка методического обеспечения управления развитием форм самообучающейся организации на предприятии легкой промышленности» изложены обоснованные автором комплекс методик по формированию самообучающейся организации, включающий методику оценки необходимости формирования СОО в зависимости от стадии жизненного цикла предприятия, усовершенствованную методику оценки фактически существующей на предприятии формы СОО и усовершенствованную методику оценки готовности персонала к принятию оптимальной формы СОО, а также комплекс методик по развитию самообучающейся организации, содержащий обоснование выбора оптимального типа организационной структуры в зависимости от формы СОО, обоснование трансформации сотовых образований по формам СОО, методику по разделению, кооперации труда и стимулированию персонала в процессе работы с базой данных и базой знаний, обоснование организационной модели управления СОО. Представлена также методика оценки эффективности приращения знаний самообучающейся организации.

В третьей главе «Апробация методического обеспечения управления развитием самообучающейся организации на предприятии швейной промышленности Костромской области» отражены результаты применения разработанных методик и эффект от их использования.

В заключении сформулированы теоретические положения, выводы и предложения, выработанные автором в результате проведенного диссертационного исследования.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

Результаты проведенного в диссертационной работе исследования сформулированы в следующих положениях, выносимых на защиту.

1. Дана авторская версия понятий «знания» и «организационные знания», разработана классификация организационных знаний и представлен процесс их трансформации. Знания определены автором как закономерности объективного мира и искусственно созданных систем, носящие информационный характер, приобретенные человеком посредством обучения, самообучения, чувственного восприятия, либо наблюдений и коммуникаций на основе логических выводов, либо опытным путем. Особенностью трактовки является обобщение сложившихся в ходе эволюции подходов: естественно-научного, чувственного, диалектического, доказательного и коммуникативного.

Анализ воззрений на понятие «организационные знания» позволил выявить отсутствие единообразного понимания их сущности, значимости, приращения и воплощения в инновациях. Автором рекомендовано определять организационные знания как закономерности объективного мира и искусственно созданных систем, носящие информационный характер, рассматриваемые как ресурс, результат деятельности, фактор производства, объект управления, являющиеся совокупностью индивидуальных знаний и результатом синергии индивидуальных и групповых знаний, которая возникает в процессе коммуникаций. Особенностью данной трактовки является обобщение сложившихся в ходе теории управления подходов: комплексного, статусного, синергетического. Данное определение учитывает первоисточник организационных знаний, природу их возникновения, их значимость для предприятия и главный аспект, определяющий осуществление производственного цикла инноваций, – синергетический эффект, проявляющийся в создании и приращении новых знаний.

Изучение существующих классификаций организационных знаний позволило их объединить в единую систему, не только разделяющую их на виды, но и определяющую их зависимость друг от друга, отраженную в процессе трансформации, то есть преобразования одного вида в другой. Разработанная авторская классификация организационных знаний рассматривает их по степени проявления и формализации. Автором предложено четыре их вида: 1) явные формализованные; 2) явные неформализованные; 3) неявные неформализованные; 4) неявные формализованные. Новизной такой систематизации является одновременный учет двух классификационных признаков: информационный аспект (по наличию фиксации на каком-либо носителе); когнитивный аспект (по наличию распространения любым способом и осмыслению кем-либо).

В соответствии с предложенной классификацией организационных знаний автор представляет следующую последовательность их видоизменения, которая по своей сути представляет производственный цикл инновации. На первом этапе – *изучении* осуществляется исследование и анализ явных формализованных знаний как лучших результатов деятельности, что приводит к постановке проблемы и определению задач, то есть преобразованию знаний в явный, но еще неформализованный вид. Затем происходит более глубокое их осмысление, сопоставление целей со своими возможностями и опытом. Знания становятся не-

явными неформализованными (новый замысел, варианты решения и предположения о будущих результатах), что обозначено этапом *осознания*. Далее осуществляется практическое применение новых идей, в результате чего появляются неявные формализованные знания. Данный этап определен как *апробация*. Процесс практической проверки и корректировки создаваемых новых знаний приводит к получению явных формализованных знаний в виде какой-либо инновации (нового продукта или технологии), что представляет собой этап *создания* нового знания и завершает производственный цикл инновации.

Подробно описанный процесс трансформации организационных знаний произведен на плоскости, затем отражен в пространственной 3D–модели их преобразования по видам и уровням. Новизну трансформации составляет использование теории производственного цикла инновации применительно к организационным знаниям.

2. Дополнено содержание понятия «самообучающаяся организация», предложена шестая дисциплина СОО, сопоставлены процессы трансформации организационных знаний и формы СОО. Формирование подхода к производству новых организационных знаний позволило откорректировать определение понятия СОО. Под самообучающейся организацией предлагается понимать искусственно созданную систему, обладающую высокой адаптивностью к внешней среде, построенную на основе групповых форм организации труда, в которой осуществляется активное приращение неявных знаний, во-первых, за счет межличностных коммуникаций непосредственно в процессе принятия управленческих решений; во-вторых, за счет организации непрерывного обучения на основе института наставничества и других интерактивных форм, использующих передачу опыта с помощью человеческого фактора. В данной трактовке нашли место основные характеристики СОО (высокая адаптивность), главные инструменты ее построения (групповые формы организации труда), наиболее важные для ее функционирования виды знаний (неявные знания), основа ее деятельности (приращение знаний), инструменты ее развития (межличностные коммуникации, интерактивные формы непрерывного обучения). Новизной определения является акцент на внутренней сущности СОО – распространении неявных знаний за счет коммуникаций.

Основываясь на авторском определении организационных знаний и делая акцент на динамике их трансформации, на обеспечении получения синергетического эффекта и развитии форм СОО, предложена дополнительная дисциплина самообучающейся организации – компетентность общения. Она представляет собой способность и умение устанавливать связи, передавать информацию в полном объеме, не скрывая и не задерживая, делать ее общедоступной, способность и умение воспринимать партнера, объективно оценивать его, добиваться взаимопонимания, оказывать на других влияние через убеждение. Соблюдение данной дисциплины и формирование соответствующих ей способностей персонала позволит активизировать процесс производства знаний, обеспечить производственный цикл инноваций.

Развитие форм СОО понимается как процесс приобретения организацией способности создавать новые знания, использовать их в практике своей дея-

тельности. За основу исследований автора принят жизненный цикл СОО, разработанный ранее В.П. Дудяшовой и Н.А. Кипень, представленный ее формами: заимствующая организация (ЗО), когнитивно-трансформирующаяся организация (КТО), изучающая организация (ИО), обучающаяся организация (НО). Автором установлена приоритетность каждого этапа трансформации организационных знаний для соответствующей формы СОО, что показано на рисунке 1.

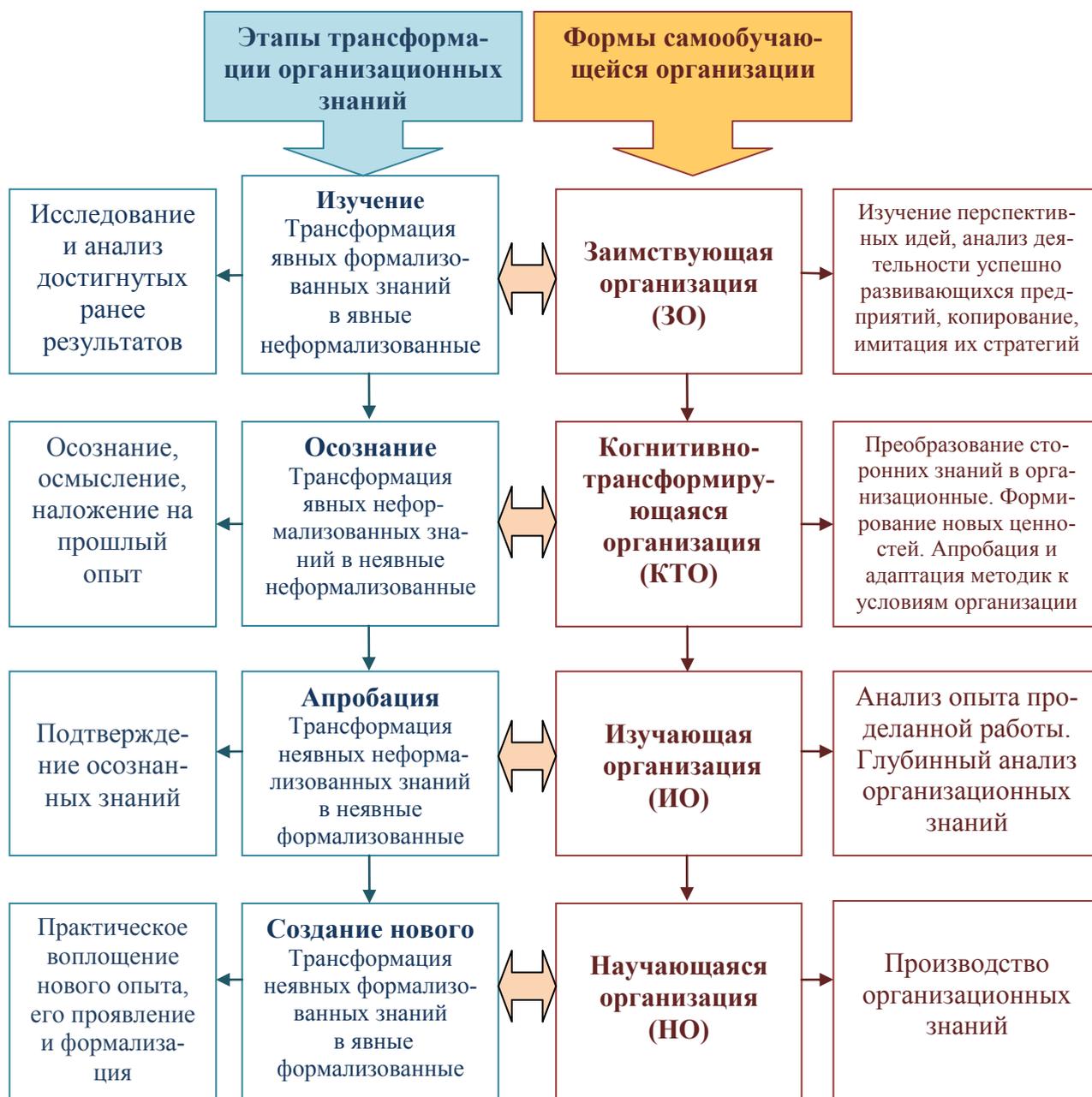


Рисунок 1 – Соответствие этапов трансформации организационных знаний и форм СОО

3. Разработан механизм управления развитием форм СОО на предприятиях легкой промышленности. Анализ литературы, посвященной проблемам инновационного менеджмента и самообучающейся организации, позволил сделать вывод об отсутствии разработок, обеспечивающих формирование и

развитие СОО на промышленном предприятии, дающих возможность оценить необходимость ее формирования и фактическое соответствие ее формам, а также создающих условия для ее реализации и дальнейшего совершенствования. Автор разработал на основе системного подхода механизм формирования и развития СОО, который представляет взаимодействие задающего блока, регулятора и объекта исследования, что отражено на рисунке 2.



Рисунок 2 – Механизм управления развитием форм самообучающейся организации на предприятиях легкой промышленности

Задающий блок определяет направление формирования и развития СОО постановкой соответствующих данным процессам задач. Регулирующий блок обеспечивает реализацию стратегии развития СОО посредством системы мероприятий и путем воздействия на объект управления – знания, навыки, опыт, способности персонала, формируемые в соответствии с шестью дисциплинами СОО и обеспечивающие инновационную активность. В механизме реализован комплексный подход к управлению развитием форм СОО, позволивший обосновать состав методических комплексов по формированию и развитию такой компании. Предложенный механизм обеспечивает организацию процессов преобразования СОО по формам, позволяет их контролировать и регулировать.

4. Разработан методический комплекс по формированию самообучающейся организации. Анализ литературы показал, что на сегодняшний день разработан единственный способ оценки необходимости формирования самообучающейся организации, который учитывает организационно-технические и экономические факторы производства и особенности внешней среды. Однако, обозначив вопрос развития форм СОО, определена необходимость в более глубоком анализе соответствия организации признакам СОО и в совершенствовании методик с учетом введения дополнительной дисциплины.

Разработанный автором комплекс методик по формированию СОО включает: 1) методику оценки необходимости формирования самообучающейся организации в зависимости от стадии жизненного цикла предприятия; 2) совершенствование методики оценки фактически существующей на предприятии формы СОО; 3) совершенствование методики оценки готовности персонала к принятию необходимой формы самообучающейся организации. Комплекс методик позволяет определить степень соответствия фактической формы СОО нормативной, обеспечивает получение необходимой и объективной информации аналитического характера, позволяющей разработать, обосновать и принять наилучшие управленческие решения.

4.1. Разработана методика оценки необходимости формирования СОО в зависимости от стадии жизненного цикла предприятия. Методика позволяет с большей точностью установить необходимую форму СОО с учетом закономерных процессов развития организации с помощью оценки дополнительного фактора – этапа жизненного цикла организации. В рамках данной методики автором предложена технология выбора оптимальной формы СОО в зависимости от стадии жизненного цикла промышленного предприятия, которая определяет весь алгоритм действий при решении поставленной задачи. Разработана модель определения стадии жизненного цикла предприятия, которая затем встроена в модель выбора оптимальной формы СОО.

4.2. Усовершенствована методика оценки фактически существующей на предприятии формы самообучающейся организации. В предложенную ранее методику введена дополнительная форма оценки компетентности общения, что позволило повысить объективность определения фактического соответствия организации конкретной форме СОО. Основой методики является социологическое исследование, проводимое с помощью откорректированной анкеты, которая построена на оценке соответствия утверждений по дисциплинам СОО с

реальным положением дел на предприятии. Полученные результаты исследования позволяют выявить наиболее и наименее развитые дисциплины, установить причины происходящего, определить фактическую форму СОО предприятия.

4.3. Усовершенствована методика оценки готовности персонала к принятию оптимальной формы самообучающейся организации. Совершенствование существующей методики заключается и в том, что оценка готовности персонала к предстоящим изменениям основана на определении восприятия сотрудниками предприятия стратегии и организационных изменений конкретной формы СОО. При разных формах СОО персонал по-разному относится к изменениям, и важным является как можно более точно выявить его готовность к преобразованиям (определенного уровня и сложности) и устранить причины сопротивления им. В принцип обработки результатов исследования внесены соответствующие корректировки, ориентированные на четыре формы СОО. Такой подход позволит с большей эффективностью осуществлять формирование СОО и обеспечит лучшее качество управленческих решений по вопросам дальнейшего развития организации как самообучающейся.

5. Разработан методический комплекс по развитию самообучающейся организации. Анализ литературы показал отсутствие разработок в области планомерного развития форм СОО, которые позволили бы успешно реализовать ее стратегию. Разработанный автором методический комплекс по развитию самообучающейся организации включает: 1) обоснование выбора оптимального типа организационной структуры в зависимости от формы самообучающейся организации; 2) обоснование трансформации сетевых образований по формам СОО; 3) методику по разделению, кооперации труда и стимулированию персонала в процессе работы с базой данных и базой знаний; 4) обоснование организационной модели управления самообучающейся организации. Использование методического комплекса позволяет задействовать в процессе развития форм СОО все уровни и элементы системы управления организационными знаниями на предприятии, достигнуть всех целей и выполнить все задачи по совершенствованию организации как самообучающейся.

5.1. Обоснован выбор оптимального типа организационной структуры в зависимости от формы самообучающейся организации. Выявлены закономерности преобразования оргструктуры в процессе повышения инновационной активности предприятия. При этом определен оптимальный вид оргструктуры для каждой формы СОО с учетом ее задач, особенностей и происходящих в ней процессов. Имея форму ЗО, предприятие копирует сторонний опыт благодаря инициативе наиболее активных сотрудников. Взаимодействие между структурными элементами ограничено рамками традиционного организационного построения. Исходя из этого, для такой организации характерными могут быть разновидности функциональной оргструктуры управления предприятием (линейная, функциональная, линейно-функциональная). В силу анализа и осознания результатов лучшей практики КТО отличается большей самостоятельностью отдельных подразделений и увеличением ответственности их руководителей. В соответствии с этим наиболее эффективной для нее будет являться дивизиональная оргструктура. При форме ИО структурные единицы приобретают

большую подвижность и проявляют способность к самоорганизации. С такими характеристиками для предприятия может быть рекомендована проектная организационная структура. Отличаясь способностями самообучения и саморегулирования, НО может иметь матричную или сетевую оргструктуру, которая характеризуется активным взаимодействием как по вертикальным, так и по горизонтальным связям.

5.2. Обоснована трансформация сотовых образований по формам самообучающейся организации. Определены виды сотовых образований и их сравнительная характеристика. Определена большая значимость сообществ практиков для инновационной деятельности и обеспечения развития СОО. Даны рекомендации по инициированию и поддержанию данной формы сотрудничества. Определены условия для создания и результативного функционирования сообществ практиков. Рассмотрено их развитие по формам СОО и особенности мотивации персонала с целью поддержания их успешного функционирования. Даны рекомендации по оценке эффективности работы сообществ практиков. Для всех форм СОО определены соответствующие виды сотовых образований. На уровне ЗО действуют рабочие группы по обучению и повышению квалификации, неформальные сети на основе личных симпатий и интересов. При форме КТО функционируют рабочие группы, исполнительные команды менеджеров, управляемые менеджерами команды, развиваются неформальные сети. В ИО преобладают кроссфункциональные команды и команды повышения эффективности, образуются сообщества практиков (сообщество оказания помощи, лучшей практики). Работа в сетях больше направлена на профессиональную деятельность, своевременный обмен знаниями. При форме НО создаются самоуправляемые и самонаправляемые команды, развиваются сообщества распоряжения объемом знаний, сообщества инноваций и сообщества теоретиков. Неформальные сети привлекают большинство сотрудников.

5.3. Разработана методика по разделению, кооперации труда и стимулированию персонала в процессе работы с базой данных и базой знаний. С целью оценки работы персонала с БД и БЗ предложены информационные и когнитивные роли работников на основе их участия и выполнения действий при создании хранилищ данных и знаний, их обслуживании, обновлении, использовании. Разработана система премирования персонала, изменяющаяся по мере преобразования СОО по формам. Система показателей, предложенная в рамках данной методики, представлена в таблице 1. Результаты работы персонала определяются с помощью специальных шкал оценки показателей с учетом достижений и упущений в работе с БД и БЗ.

5.4. Обоснованы организационные модели управления самообучающейся организации. На основе взаимного развития оргструктуры СОО, сотовых образований, ролевой структуры персонала, базы данных и базы знаний предложена и обоснована организационная модель управления для каждой формы самообучающейся организации. В ней отражено соответствие определенного типа оргструктуры, видов сотовых образований, наличия базы данных и знаний по каждой форме СОО. По данной модели можно представить поэтапное преобразование организации такого типа.

Таблица 1 – Элементы системы премирования, ориентированной на оценку работы персонала с базой данных и базой знаний

| Вид интеллектуального ресурса | Роли персонала по значимости вклада при работе с БД и БЗ | Показатели, применяемые для оценки уровня работы персонала с БД и БЗ, по формам СОО | | | |
|-------------------------------|---|--|-----|----|--|
| | | ЗО | КТО | ИО | НО |
| База данных | <u>Информационные роли:</u> «Рядовой» «Производительный» «Увлеченный» «Значимый» | - Коэффициент посещаемости сотрудника БД - Коэффициент ценности данных сотрудника - Коэффициент результативности работы сотрудника с БД - Размер премии за индивидуальный вклад работника | | | - Коэффициент информационного участия работника - Размер премии сотрудника за работу с данными |
| База знаний | <u>Когнитивные роли:</u> «Пользователь» «Программист» «Инженер по знаниям» «Генератор идей» | - | - | | - Базовый коэффициент когнитивного участия работника - Весовой коэффициент сложности когнитивной роли работника - Фактический коэффициент когнитивного участия работника - Размер премии работника за работу с БЗ |

6. Разработан метод, реализованный в методике оценки эффективности приращения знаний самообучающейся организации. Данная методика обусловлена сложностью оценки неявных и неформализованных знаний и основана на анализе сети знаний организации. При этом представлены место сети знаний в общей системе социальных сетей организации и система сетевых показателей, которая расширена за счет введения в нее коэффициента приращения знаний в сети за счет работника, среднего коэффициента приращения знаний в целом по сети, показателя эффективности приращения знаний.

7. Даны рекомендации по дальнейшему управлению развитием форм СОО на предприятии швейной промышленности. Апробация комплексов методик по формированию и развитию СОО в целом была проведена на предприятии швейной промышленности Костромской области ООО «Мастер Грин». В процессе апробации методического обеспечения управления развитием форм СОО автором определена стадия жизненного цикла организации – зрелость. Установлена также необходимая для предприятия форма СОО – КТО, которая при дальнейшем исследовании совпала с фактически существующей. Наибольшие результаты по оценке дисциплин СОО показали системное мышление и интеллектуальные модели. Низкие результаты получены по дисциплинам, отвечающим за обмен знаниями, – групповое обучение и компетентность обще-

ния. Однако оценка готовности персонала к принятию оптимальной формы СОО выявила имеющийся потенциал сотрудников к дальнейшему развитию и преобразованию предприятия в более совершенную форму СОО. Таким образом, установлено, что процесс формирования СОО на предприятии осуществлен и происходит постепенный процесс ее развития.

Анализ фактически существующей оргструктуры предприятия показал, что место и роль подразделений определяют несколько критериев (линейный, функциональный, продуктовый, проектный). Установлено, что оптимальной для данного предприятия является проектная оргструктура. При этом рекомендованы такие виды сотовых образований, как интрафункциональные команды, исполнительная команда менеджеров, союз развития, сообщество инноваций, создание и расширение разнообразных неформальных сетей.

Оценка работы персонала с базами данных и знаний показала достаточно высокие результаты. При анализе структуры персонала по категории работы с БД установлено, что количество «увлеченных» сотрудников составляет 45,45 %, «значимых», «производительных» и «рядовых» по 18,18 %. Показатель коллективного результата работы с БД достигает среднего уровня и составляет 67 %. Активность и эффективность коллективной работы персонала с БЗ находится на уровне 71 %.

Проведенная работа по развитию способности командообразования персонала привела к распространению знаний и обмену ими. Эффективность приращения знаний показала увеличение на 13,16%.

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ:

Коллективные монографии

1. Дудяшова В.П. Организация труда и стимулирование персонала самообучающейся организации при работе с базой данных и базой знаний [Текст] / В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Смирнова // Актуальные проблемы социально-экономического развития предприятий, отраслей, комплексов. Кн. 3 : монография / В.Н. Бор, Г.П. Довлатян, Е.П. Евдокимова [и др.] ; отв. ред. Я.А. Максимов. – Красноярск : Научно-инновационный центр, 2011. – Гл. 3. – С. 85–113 (1,3 п.л., авт. 0,43 п.л.)

2. Проблемы трансформации организационных знаний по формам самообучающейся организации (на примере академии МУБиНТ) [Текст] / О.В. Бердова, В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Смирнова // Концепции стратегического развития системы образования. Кн.2: монография / О.В. Бердова, В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень [и др.]. – Красноярск, Научно-инновационный центр, 2012. – Разд. 1. – С. 7–36 (1,56 п.л., авт. 0,39 п.л.)

Статьи в научных журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных изданий, рекомендованных ВАК

1. Сизых Е.В. (Смирнова Е.В.). Инновационный подход к определению оптимальной формы самообучающейся организации в зависимости от стадии ее жизненного цикла [Текст] / В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Сизых (Смирнова Е.В.) // Сибирская финансовая школа. – Новосибирск: САФБД, 2010. – № 2. – С. 130–134 (0,43 п.л., авт. 0,14 п.л.)

2. Смирнова Е.В. Стимулирование персонала самообучающейся организации при работе с базой данных [Текст] / В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Смирнова // Известия Санкт-Петербургского государственного технологического института (технического университета). – СПб.: Изд-во СПбГТИ (ТУ), 2012. – № 13(39). – С. 112–114 (0,68 п.л., авт. 0,22 п.л.)

3. Смирнова Е.В. Мотивирование членов сообществ практиков самообучающейся организации [Текст] / В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Смирнова // В мире научных открытий. (Экономика и инновационное образование). – Красноярск : Научно-инновационный центр, 2012. – № 6(30). – С. 178–193 (0,56 п.л., авт. 0,18 п.л.)

4. Смирнова Е.В. Оценка эффективности приращения знаний самообучающейся организации [Текст] / В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Смирнова // Известия вузов. Экономика, финансы и управление производством. – Иваново. – 2012. – № 2. – С. 81–86 (0,38 п.л., авт. 0,12 п.л.)

5. Dudyashova V.P., Kipen N.A., Smirnova E.V. Analiz problem promyshlennykh predpriyatij v usloviyakh perekhoda k menedzhmentu znaniy [Analysis of problems of industrial enterprises in the conditions of transition to the knowledge management Modern Research of Social Problems]. *Sovremennye issledovaniya sotsi-*

alnykh problem [Modern Research of Social Problems], no. 8(2013). doi: 10.12731/2218-7405-2013-8-35 (0,68 п.л., авт. 0,22 п.л.)

Статьи в журналах, научно-тематических сборниках и сборниках материалов по результатам участия в конференциях

1. Сизых Е.В. (Смирнова Е.В.). Самообучающаяся организация и жизненный цикл предприятия [Текст] / В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Сизых (Е.В. Смирнова) // Право. Экономика. Власть. Региональный научно-практический журнал. – Кострома : ЗАО «Линия График Кострома», 2009. – № 2(2). – С. 50–54 (0,43 п.л., авт. 0,14 п.л.)

2. Сизых Е.В. (Смирнова Е.В.). Самообучающаяся организация как инструмент антикризисного управления промышленным предприятием [Текст] / В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Сизых (Е.В. Смирнова) // Актуальные вопросы деятельности законодательных (представительных) органов власти в современных условиях (к 15-летию Костромской областной Думы): материалы науч.-практ. конф. : в 2 т. / Костром. гос. технол. ун-т., 8 апреля 2009 г. – Кострома : ООО «Полиграфресурс», 2009. – Том I. – С. 171–178 (0,43 п.л., авт. 0,14 п.л.)

3. Сизых Е.В. (Смирнова Е.В.). Понятие и структура организационных знаний [Текст] / В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Сизых (Е.В. Смирнова) // Вестник Костром. гос. технол. ун-та. Сер. Экономические науки. – Кострома : Изд-во Костром. гос. технол. ун-та, 2010. – № 2(24). – С. 119–123 (0,3 п.л., авт. 0,1 п.л.)

4. Сизых Е.В. (Смирнова Е.В.). Формирование самообучающейся организации на промышленном предприятии в зависимости от стадии жизненного цикла [Электронный ресурс] / В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Сизых (Е.В. Смирнова) // Научный вестник КГТУ : сетевой электронный научный журнал. – 2010. - № 1. – Режим доступа : http://vestnik.kstu.edu.ru/numbers.php?id_k=13 (0,8 п.л., авт. 0,27 п.л.)

5. Сизых Е.В. (Смирнова Е.В.). К вопросу об организационной структуре предприятия в условиях менеджмента знаний [Текст] / В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Сизых (Е.В. Смирнова) / Актуальные проблемы науки в развитии инновационных технологий для экономики региона («Лен-2010») : сб. трудов Междунар. науч.-техн. конф. / Костром. гос. технол. ун-т, 7–8 октября 2010 г. – Кострома : Изд-во Костром. гос. технол. ун-та, 2010. – С. 253–254 (0,06 п.л., авт. 0,02 п.л.)

6. Сизых Е.В. (Смирнова Е.В.). Модели организационного управления при различных формах самообучающейся организации [Текст] / В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Сизых (Е.В. Смирнова) // Менеджмент XXI века: эффективность, качество, устойчивое развитие: сб. науч. ст. по материалам X Междунар. науч.-практ. конф., Санкт-Петербург, 24–25 ноября 2010 г. – СПб. : Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2010. – С. 202–205 (0,38 п.л., авт. 0,12 п.л.)

7. Сизых Е.В. (Смирнова Е.В.). Мотивационная модель самообучающейся

организации [Текст] / В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Сизых (Е.В. Смирнова) // Научные труды молодых ученых КГТУ : в 2 ч. Ч. 2. Секции X–XV / Костром. гос. технол. ун-т. – Кострома : Изд-во Костром. гос. технол. ун-та, 2011. – Вып. 12. – С. 125–129 (0,25 п.л., авт. 0,08 п.л.)

8. Смирнова Е.В. Когнитивные аспекты формирование базы данных и базы знаний самообучающейся организации [Текст] / В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Смирнова // Вестник Костром. гос. технол. ун-та. – Кострома : Изд-во Костром. гос. технол. ун-та, 2011. – № 1(26). – С. 3–6 (0,3 п.л., авт. 0,1 п.л.)

9. Смирнова Е.В. Особенности трансформации сетевых образований по формам самообучающейся организации [Текст] / В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Смирнова // Вестник Костром. гос. технол. ун-та. Сер. Экономические науки. – Кострома : Изд-во Костром. гос. технол. ун-та, 2011. – №1. – С. 62–66 (0,34 п.л., авт. 0,11 п.л.)

10. Смирнова Е.В. Организация труда и стимулирование персонала самообучающейся организации при работе с базой знаний [Электронный ресурс] / В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Смирнова // Научный вестник КГТУ : сетевой электронный научный журнал. – 2011. – № 1. – Режим доступа : http://vestnik.kstu.edu.ru/numbers.php?id_k=15 (1,0 п.л., авт. 0,33 п.л.)

11. Смирнова Е.В. Сущность, виды, структура и особенности трансформации организационных знаний [Текст] / Е.В. Смирнова // Проблемы экономики, финансов и управления производством : сб. науч. тр. вузов России. – Иваново: Изд-во ФГБОУ ВПО «ИГХТУ», 2012. – Вып. 31. – С. 136–144 (0,6 п.л.)

12. Смирнова Е.В. Эволюция понятия «организационные знания» в подходах к управлению [Текст] / В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Смирнова // Инновационное развитие экономических систем : материалы Междунар. науч. конф., посвященной 80-летию КГТУ и 45-летию ИУЭФ. – Кострома : Изд-во Костром. гос. технол. ун-та, 2013. – С. 139–141 (0,18 п.л., авт. 0,06 п.л.)

13. Смирнова Е.В. Трансформация организационных знаний по формам самообучающейся организации [Текст] / В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Смирнова // Вестник Костром. гос. технол. ун-та. Сер. Экономические науки. – Кострома : Изд-во Костром. гос. технол. ун-та, 2012. – № 1(2). – С. 49–53 (0,3 п.л., авт. 0,1 п.л.)

14. Смирнова Е.В. Пространственная (3D) модель трансформации организационных знаний [Текст] / В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Смирнова // Актуальные проблемы науки в развитии инновационных технологий («ЛЕН-2012») : сб. тр. Междунар. науч.-техн. конф., Кострома, 18–19 октября 2012 г. / Костром. гос. технол. ун-т. – Кострома : Изд-во Костром. гос. технол. ун-та, 2012. – С. 187–188 (0,09 п.л., авт. 0,03 п.л.)

15. Смирнова Е.В. Особенности построения базы данных и базы знаний в самообучающейся организации [Текст] / Е.В. Смирнова // Инновации в экономике знаний: сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф., г. Кострома, ноябрь 2012 г. – Кострома : КФ МУБиНТ, 2012. – С. 157–164 (0,37 п.л.)

16. Смирнова Е.В. Шестая дисциплина самообучающейся организации [Текст] / В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Смирнова // Экономика и управление в информационном обществе: сб. материалов II Всероссийской науч.-практ.

конф., г. Вологда, декабрь 2012 г. – Вологда : ВФ МУБиНТ. – 2012. – С. 156–162 (0,34 п.л., авт. 0,11 п.л.)

17. Смирнова Е.В. Методические подходы к оценке фактической степени развития самообучающейся организации: сравнительный анализ [Текст] / В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Смирнова // Вестник Костром. гос. технол. ун-та. Сер. Экономические науки. – Кострома : Изд-во Костром. гос. технол. ун-та, 2013. – №1(3). – С. 36–41 (0,53 п.л., авт. 0,17 п.л.)

18. Смирнова Е.В. Опыт апробации технологии самообучающейся организации на промышленных предприятиях [Текст] / В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Смирнова // Актуальные проблемы науки в развитии инновационных технологий («ЛЕН-2014») : тез. докл. Междунар. науч.-техн. конф., Кострома, 23–24 окт. 2014 г. / Костромской гос. технол. ун-т. – Кострома : Изд-во Костром. гос. технол. ун-та, 2014. – С. 216–217 (0,06 п.л., авт. 0,02 п.л.)

19. Смирнова Е.В. Проблемы менеджмента знаний и пути их решения на промышленных предприятиях [Текст] / В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Смирнова // Вестник Костром. гос. технол. ун-та. Сер. Экономические науки. – Кострома : Изд-во Костром. гос. технол. ун-та, 2014. – № 1(4). – С. 55–57 (0,18 п.л., авт. 0,06 п.л.)

Смирнова Елена Владимировна

**Управление развитием самообучающейся
организации на предприятиях легкой промышленности**

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Подписано в печать 18.02.2016 г. Формат бумаги 60x84 1/16.
Печать трафаретная. Печ. л. 1,5. Заказ Тираж 100.

РИО КГТУ, Кострома, ул. Дзержинского, 17