На правах рукописи

ГАЛЫНЧИК ТАТЬЯНА АНАТОЛЬЕВНА

ПОТЕНЦИАЛ САМООБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ: СОДЕРЖАНИЕ, МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ

08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством: Экономика труда

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Томск 2010

Диссертационная работа выполнена на кафедре менеджмента и экономики Рубцовского индустриального института (филиала) ГОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова»

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Беляев Виктор Иванович

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Бурыхин Борис Степанович

кандидат экономических наук, доцент
Колупаева Валентина Александровна

Ведущая организация: ФГОУ ВПО «Алтайский государственный аграрный университет» (г. Барнаул)

Защита состоится « 27 » мая 2010 г. в 11.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.267.11 при ГОУ ВПО «Томский государственный университет» по адресу: 634050, г. Томск, ул. Герцена 2, корпус 12 ТГУ, ауд. 121.

Отзывы на автореферат присылать по адресу: 634050, г. Томск, пр. Ленина, 36, Томский государственный университет, диссертационный совет Д 212.267.11.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке ГОУ ВПО «Томский государственный университет» по адресу: г. Томск, пр. Ленина, 34-а.

Автореферат разослан « 21 » апреля 2010 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,
кандидат экономических наук, доцент Е.В. Нехода

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Высокая динамичность как внешней, так и внутренней среды ставит руководство организации перед необходимостью обучать и развивать персонал организации, который способен производить новые организационные знания и работать не только сегодня, но и в перспективе, с учетом происходящих изменений. Развитие персонала посредством управления знаниями и процессом обучения способствует созданию благоприятного климата в организации, повышению мотивации сотрудников и их преданности организации, а также обеспечивает главные принципы самообучающейся организации – принцип развития, сопричастности и общего видения.

Качественное изменение роли человека в экономике, связанное с развитием производительных сил, обусловило повышенный интерес к развитию персонала, проблемам увеличения человеческого капитала и реализации трудового потенциала. Развитие персонала является важнейшим условием успешной деятельности организации. Это связано с тем, что работа в условиях жесткой конкуренции предъявляет высокие требования к уровню квалификации, знаниям и навыкам работников. Таким образом, в сложившейся ситуации исследование предоставляемых возможностей и готовность персонала организации к развитию и самообучению становится одной из весьма актуальных задач.

Состояние изученности проблемы.

Теоретической основой диссертации являются труды отечественных и зарубежных ученых по развитию персонала и человеческого капитала организации, управлению знаниями и интеллектуальным капиталом, проблемам организационного обучения, особенностям формирования самообучающейся организации, реализации трудового потенциала и др.

Значительный вклад в развитие вопроса с точки зрения содержания термина «*трудовой потенциал*» и его структуры внесли такие исследователи, как Л.И. Абалкин, Б.М. Генкин, А.П. Егоршин, В.Д. Егоров, И.А. Никитина, Т.В. Холопова, А.В. Шабурова, Н.И. Шатилова и др.

Различные аспекты *управления знаниями* представлены в работах Н.Ф. Алтуховой, У. Буковича, К. Джанетто, А.И. Дрогобыцкого, Л.В. Заруевой, М.К. Мариничевой, Б.З. Мильнер, И. Нонака, М.К. Румизен Дж. Стоунхауса, Х. Такеучи, Р. Уильямса, Л. Эдвинссона и др.

Значительный вклад в формирование современных представлений об *интеллектуальном капитале* и его структуры (человеческий капитал, социальный капитал, организационный капитал) внесен такими исследователями, как М. Армстронг, В.П. Багов, Г.С. Беккер, В.И. Беляев, М.А. Бендиков, Э. Брукинг, А.Л. Гапоненко, Е.В. Джамай, А.И. Добрынин, Э.Дж. Долан, С.А. Дятлов, В.Л. Иноземцев, Д. Коулман, В.В. Лабоцкий, Б.Б. Леонтьев, В.А. Супрун, Т.А. Стюарт, Т. Шульц и др.

Теоретические и методологические основы исследования *развития и обучения персонала* отражены в трудах В.А. Антропова, Т.Ю. Базарова, Г.Я. Беляковой, В.И. Беляева, В.А. Дятлова, Л.В. Ивановской, А.Я. Кибанова, А.Л. Мазина, С.А. Маруева, Е.А. Митрофановой, В.С. Паршиной, В.В. Травина и др.

Вопросами организационного обучения занимались такие исследователи, как Б.З. Мильнер, У. Вилькесманн, В.А. Дресвянников, Дж. Стоунхауса и др.

Особенности формирования *самообучающейся организации*, ее признаки и специфика изложены в работах К. Аргириса, Б.Д. Брейма, Д.А. Войнова, И.А. Кокорева, Э.М. Короткова, В. Малиновского, Б.З. Мильнера, И. Нонака, С.Р. Семушкиной, П. Сенге, Х. Такеучи и др.

Анализ работ отечественных и зарубежных авторов позволил создать значительную базу для осмысления закономерностей и процессов развития персонала в самообучающейся организации. Между тем, анализ профильной литературы выявил, что на сегодняшний день отсутствует определение предоставляемой возможности и готовности персонала к развитию и самообучению в содержательной структуре самообучающейся организации, что представляет собой – «*потенциал самообучения организации*» – и методического инструментария по исследованию уровня реализации потенциала самообучения тоже нет. Отмеченные обстоятельства послужили основанием для выбора темы диссертационной работы, позволили обосновать объект и предмет исследования, его цель и задачи.

Цель диссертационной работы заключается в разработке методических подходов к исследованию уровня реализации потенциала самообучения персонала и формированию направлений его развития на промышленных предприятиях.

Указанная цель предопределила постановку и последовательное решение следующих **исследовательских задач**:

– проведен сравнительный анализ таких социально-экономических категорий, как «персонал», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», «интеллектуальный капитал», «управление знаниями», «самообучающаяся организация»;

– сделан анализ особенностей обучения и развития персонала в содержательной структуре задач самообучающейся организации;

– разработана и обоснована модель исследования потенциала самообучения персонала организации;

– предложена методика исследования уровня реализации потенциала самообучения персонала организации;

– предложена система показателей для исследования потенциала самообучения персонала организации мукомольно-крупяной отрасли промышленности;

– исследованы направления и особенности развития предприятий мукомольно-крупяной отрасли промышленности Алтайского края, определен уровень развития потенциала самообучения персонала;

– проведена апробация методики и системы показателей исследования уровня реализации потенциала самообучения персонала организации.

Объектом исследования является система самообучения и развития персонала промышленных предприятий. **Предмет исследования** – трудовой потенциал, методы развития и реализации его составляющих в контексте потенциала самообучения и управления развитием

Теоретической и методологической основой исследования явились фундаментальные труды, научные публикации, материалы профильных конфе-

ренций отечественных и зарубежных ученых по теории управления персоналом, человеческим капиталом и интеллектуальным капиталом, управления знаниями, самообучающейся организации; разработки в области инноваций, организационного обучения и самообучения (научения).

Необходимая обоснованность анализа, достоверность полученных теоретических и практических выводов и результатов достигалась применением общенаучных, специальных методов, подходов и приемов: экономический анализ, сравнительный, экспертный и графический методы, диалектический подход, анализ и синтез, дедукция и индукция, системный подход, статистические и социологические методы сбора и обработки информации и др.

Информационно-аналитическое обеспечение анализа, его эмпирическая основа – справочно-статистические материалы и сборники Росстата РФ, материалы Министерства экономического развития РФ, информационные и аналитические материалы научно-исследовательских учреждений, экспертные оценки научных и практических работников, документы и отчетность предприятий мукомольно-крупяной промышленности Алтайского края, а также материалы диссертаций, монографий, научных статей, периодической печати и Интернет-ресурсов.

Достоверность и обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций подтверждается изучением научных трудов зарубежных и отечественных исследователей, обобщением научных публикаций экономистов по теме исследования.

Новизна исследования состоит в обосновании нового подхода к организации процесса исследования уровня реализации потенциала самообучения персонала организации, показывающего степень его готовности к реализации интеллектуальных и инновационных возможностей, в частности, и развития организации в рамках научения, в целом.

Элементы научной новизны заключаются в следующем:

– выявлена уникальная отличительная черта развития персонала организации, заключающаяся в том, что его непрерывное обучение и развитие наиболее эффективно реализуется в содержательной структуре самообучающейся организации посредством управления знаниями, обучением и созданием на этой основе новых организационных знаний;

– обоснована правомерность введения в теорию и практику экономики знаний таких понятий, как «потенциал самообучения персонала организации», рациональное использование которого позволит обеспечить непрерывное развитие организации вообще и персонала в частности, и «уровень реализации потенциала самообучения», который позволяет оценить возможность и ресурсную готовность организации к самообучению и развитию персонала;

– разработан и апробирован методический подход к исследованию потенциала самообучения персонала организации мукомольно-крупяной промышленности и установлению его уровня реализации, который измеряется в системе показателей-индикаторов, дающих объективную картину уровня самообучения через такие составляющие потенциала, как кадровая, развития человеческих ресурсов, информационная, общего видения, маркетинговая;

– проведена проверка адекватности построенной модели и предложенной системы показателей-индикаторов, для чего выдвинута и подтверждена гипотеза: более высокие показатели уровня реализации потенциала самообучения должны наблюдаться у предприятий, отнесенных к группе, имеющей большую деловую и инновационную активность.

Теоретическая и практическая значимость работы заключается в усовершенствовании и дополнении понятийного аппарата исследуемой сферы, в разработке и адаптации методического инструментария по исследованию уровня реализации потенциала самообучения персонала организации.

Представленные в диссертации научные положения, рекомендации и выводы, основанные на теоретических и методологических положениях работ зарубежных и отечественных авторов, вносят определенный вклад в теорию и методологию самообучения организации и развития персонала.

Результаты диссертационной работы приняты к внедрению на ведущем предприятии мукомольно-крупяной промышленности – ОАО «Мельник» (г. Рубцовск, Алтайский край), а также используются в учебном процессе на кафедре менеджмента и экономики Рубцовского индустриального института (филиала) ГОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова» для студентов специальности 080507 «Менеджмент организации», изучающих дисциплину «Теория организации». Внедрение результатов работы подтверждено актами, прилагаемыми к диссертации. Отдельные положения диссертационного исследования могут быть отражены в курсах «Экономика труда» и «Управление персоналом», а также в авторском оригинальном курсе «Потенциал самообучения персонала организации».

Публикации. Основные положения работы опубликованы в 11 научных работах объемом 3,71 п.л., в т.ч. три – в рецензируемых изданиях, рекомендованных перечнем ВАК Министерства образования и науки РФ.

Структура и объем работы. Работа общим объемом в 161 страницу состоит из введения, трех глав, включающих десять параграфов, заключение, списка литературы, состоящий из 176 источников, а также 6 приложений, содержащих справочный материал, рисунки, таблицы.

Во введении обоснована актуальность темы исследования, указаны степень ее разработанности, цель, задачи, объект, предмет, раскрыты научная новизна, теоретическая и практическая значимость.

В первой главе «Теоретические и методологические аспекты развития персонала в самообучающейся организации» систематизированы теоретические аспекты развития персонала; обосновано положение, что наиболее эффективное развитие персонала организации осуществляется в рамках самообучающейся организации посредством управления знаниями и управления обучением.

Во второй главе «Разработка методики исследования уровня реализации потенциала самообучения персонала организаций мукомольно-крупяной промышленности» обосновывается введение понятий – «потенциал самообучения организации» и «уровень самообучения организации», раскрывается их сущность и содержание; представлена авторская методика исследования уровня реализации самообучения на основе средневзвешенной оценки его составляющих.

В третьей главе «Исследование уровня реализации потенциала самообучения персонала организаций мукомольно-крупяной промышленности Алтайского края», имеющей цель сформулировать выводы о развитии и выявления предпосылок самообучения: определены отраслевые особенности отрасли, в которой функционирует предприятие базового эксперимента – мукомольно-крупяная и комбикормовая промышленность Алтайского края; дана общая характеристика предприятия базового эксперимента и исследованы особенности управления обучением и развитием персонала на данном предприятии; проведена апробация и проверка адекватности построенной модели и предложенной системы показателей-индикаторов, для чего выдвинута и подтверждена гипотеза: более высокие показатели уровня реализации потенциала самообучения должны наблюдаться у предприятий, отнесенных к группе, имеющей большую деловую и инновационную активность.

В заключении обобщены и изложены основные результаты проделанной в соответствии с поставленной целью и задачами работы, сформулированы полученные в исследовании выводы.

II. ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Выявлена уникальная отличительная черта развития персонала организации, заключающаяся в том, что его непрерывное обучение и развитие наиболее эффективно реализуется в содержательной структуре самообучающейся организации посредством управления знаниями, обучением и созданием на этой основе новых организационных знаний.

В современных условиях функционирования хозяйствующих субъектов происходит все большее повышение роли человека, совершенствуются системы развития персонала, персонифицирующие вклад работников. Качественное изменение роли человека в экономике связано с осознанием человека как основной движущей силы хозяйственного процесса, что и обусловливает повышенный интерес менеджмента к развитию персонала, проблемам увеличения человеческого и интеллектуального капиталов организации и реализации трудового потенциала.

Однако, чтобы адекватно отвечать на вызовы современности, предприятия должны превратиться в организации, где обучение рассматривается как одна из стратегических целей собственного развития, формирующая общее видение и знания компании, создающая условия для их эффективного применения, т.е. самообучающиеся. Основные принципы самообучающейся организации позволяют наиболее эффективно реализовывать управление знаниями и организационное обучение и, следовательно, в большей степени развивать персонал организации. Ожидаемый эффект от развития персонала представлен на рис. 1.

Персонал становится главной стратегической движущей силой в развитии и повышении эффективности организации посредством превращения знаний в главный стратегический ресурс. Именно знания и умения персонала лежат в основе развития организации и являются источником высокой производительности, инноваций и конкурентных преимуществ компании в условиях экономики знаний.

Рисунок 1 – Ожидаемый эффект от развития персонала в самообучающейся организации

Рассматривая обучение как постоянный, непрерывный и всеобъемлющий процесс, приходим к выводу, что им необходимо управлять. Под управлением обучением персонала, в рамках диссертационной работы, предлагается понимать постоянный и непрерывный процесс, который предполагает определение основных направлений, средств, форм и методов обучения и который нацелен на развитие персонала организации, формирование новых навыков и знаний.

Процесс управления обучением включает в себя три отличительные друг от друга, но связанные между собой части цикла обучения (рис. 2).

Управление обучением призвано подготовить персонал к правильному решению более широкого круга задач и обеспечить высокий уровень эффективности работы в современных динамичных и нестабильных условиях функционирования.

При этом обучение не должно ограничиваться лишь передачей работникам тех или иных знаний и развитием необходимых навыков, а призвано формировать у них такую систему ценностей и установок, которая соответствует сегодняшним реалиям и поддерживает рыночную инновационную стратегию, а также способствовать передаче работникам информации о текущем состоянии дел в компании, пониманию перспектив развития организации и основных направлений ее стратегии, повышению уровня трудовой мотивации, приверженности работников организации и включенности в ее дела.

Рисунок 2 – Цикл управления обучением персонала

Таким образом, персонал организации рассматривается в качестве ключевого фактора, определяющего эффективность использования всех остальных ресурсов, имеющихся в распоряжении организации. Следовательно, исследование готовности персонала к развитию и саморазвитию и предоставляемой со стороны организации возможностей становится одной из весьма важных задач.

2. Обоснована правомерность введения в теорию и практику экономики знаний таких понятий, как «потенциал самообучения персонала организации», рациональное использование которого позволит обеспечить непрерывное развитие организации вообще и персонала в частности, и «уровень реализации потенциала самообучения», который позволяет оценить возможность и ресурсную готовность организации к самообучению и развитию персонала.

Динамика внешней среды усложняет процесс управления современными промышленными предприятиями. В быстро меняющихся условиях они в режиме реального времени должны успевать адаптировать свои системы управления, приводя их в соответствие изменившимся условиям и факторам бизнес-окружения. Непременным условием такой адаптации все чаще стали называть преобразование предприятий в самообучающиеся организации, способные производить новые организационные знания, развивать человеческий капитал и накапливать такой нематериальный актив, как интеллектуальный капитал. Такое преобразование возможно при условии, если предприятие сможет в максимальной степени реализовать заложенный в ее сотрудников потенциал самообучения, рациональное использование которого позволило бы обеспечить непрерывное развитие персонала организации.

Под *потенциалом самообучения персонала организации* предлагается понимать совокупные возможности персонала и организации к самообучению, выражающиеся, со стороны персонала, в способностях, профессиональных знаниях и компетенциях, опыте, а со стороны организации – в ресурсах для создания соответствующих условий, мотивов и стимулов.

Потенциал самообучения определяется структурой и уровнем развития составляющих, их взаимосвязями и способностью функционировать в форме системы. Рассматривая потенциал как систему, состоящую из определенных компонент, можно утверждать, что потенциал самообучения будет являться одной из компонент трудового потенциала (рис. 3).

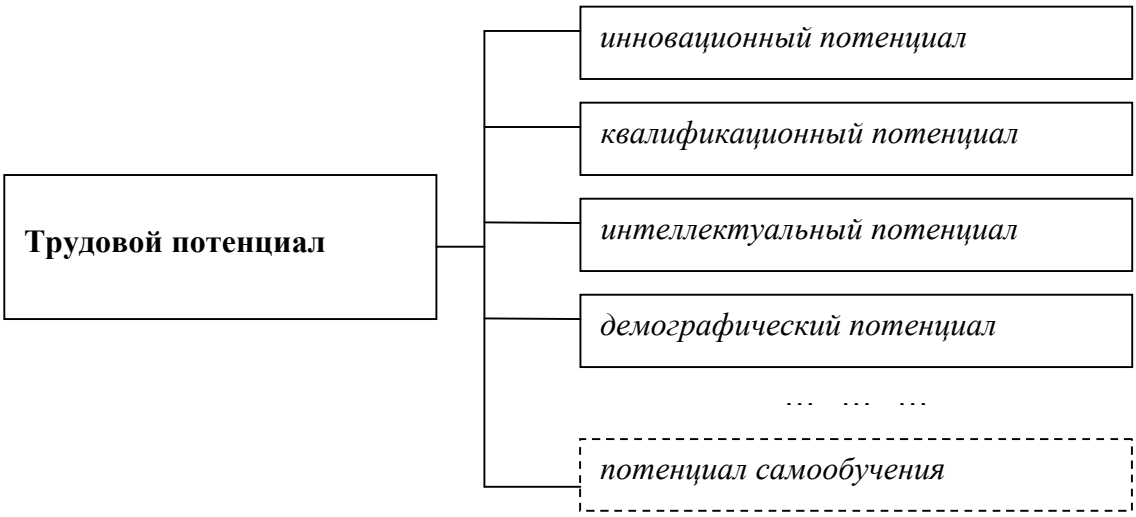

Рисунок 3 – Структурная модель трудового потенциала

Следует отметить, что выделение еще одного компонента обосновано тем, что трудовой потенциал содержит в себе элемент условности и имеет множество характеристик, которые по тем или иным признакам могут быть объединены в различные компоненты (группы). Это и позволяет выделить еще один компонент – *потенциал самообучения* (рис. 4).

Рисунок 4 – Составляющие потенциала самообучения персонала организации

Однако возможны ситуации, когда наличный потенциал самообучения не используется на предприятии должным образом: наблюдается низкая активность в приобретении работниками новых профессиональных знаний, в создании ими новых прогрессивных (инновационных) стереотипов и норм трудового поведения, что по сути должно было бы представлять собой новое организационное знание, как основной продукт самообучения.

Следовательно, необходимо ввести такое понятие, как *уровень самообучения персонала организации (уровень реализации потенциала самообучения)* – это одна из относительных характеристик уровня развития персонала, получаемая при сравнении фактических значений реализации потенциала (на данный момент по факту) с оптимальными значениями соответствующих показателей, формирующих эталон потенциала самообучения персонала организации – иными словами, он показывает, насколько реализован потенциал самообучения.

Разница между максимально возможным потенциалом самообучения и фактическим на действующий момент уровнем реализации потенциала будет показывать интеллектуальные возможности развития персонала организации в процессах научения.

На основе составляющих потенциала самообучения в диссертации предложен перечень индикаторов (табл. 1).

Таблица 1 – Перечень индикаторов, составляющих потенциала самообучения организации

Составляющая	Индикатор
1	2
Кадровая	Удовлетворенность трудом (своей работой) на предприятии
	Удовлетворенность профессией
	Удовлетворенность заработной платой на предприятии
	Соответствие образования требованиям занимаемой должности (рабочего места)
	Оценка своей работы: интересная, творческая
	Намерение, желание продолжить работу на предприятии
	Положение на предприятии: устойчивое – неустойчивое
	Коэффициент стабильности (постоянства) кадров
	Коэффициент отраслевого стажа
Развития человеческих ресурсов	Возможность профессионального (карьерного) роста и развития
	Возможность повышения квалификации и обучения
	Возможность самосовершенствования (самообучения) и организационного обучения
	Мера реализации своих профессиональных навыков
Информационная	Уровень доступности информации
	Возможность получать информацию, содержащуюся в других подразделениях
	Использование временных групп для разработки нового продукта (решения задач)
	Уровень расходов предприятия на информационные материалы
	Возможность внедрения предложения по рационализаторству

Продолжение таблицы 1

1	*2*
Общего видения (Составляющая сопричастности)	Отношения с руководителем
	Отношения с коллегами по работе
	Осведомленность о содержании стратегических целей организации
	Возможность влиять на стратегическое развитие предприятия
	Согласие со стратегией организации
	Уровень учета мнения при решении проблем организации
	Использование совещаний, в которых участвуют работники различных подразделений
	Возможность самостоятельно принимать решения по выбору способа выполнения текущих, производственных задач
Маркетинговая	Коэффициент освоения новой продукции (доля продукции не старше трех лет)
	Адаптивность организации к условиям рыночной экономики
	Перспективы предприятия на ближайшие 5 лет
	Репутация предприятия
	Известность предприятия

Предложенная совокупность показателей-индикаторов позволяет исследовать возможность и ресурсную готовность к развитию и самообучению персонала предприятия через составляющие потенциала.

3. Разработан и апробирован методический подход к исследованию потенциала самообучения персонала организации мукомольно-крупяной промышленности и установлению его уровня реализации, который измеряется в системе показателей-индикаторов, дающих объективную картину уровня самообучения через такие составляющие потенциала, как кадровая, развития человеческих ресурсов, информационная, общего видения, маркетинговая.

В связи с отсутствием методического инструментария для количественного выражения уровня реализации потенциала самообучения персонала организации разработан алгоритм исследования уровня реализации потенциала самообучения (рис. 5) и этапы ее проведения.

1 этап. Определение составляющих и индикаторов, в них входящих, осуществляется на основе критериев и факторов самообучения организации. Здесь также необходимо оценить возможность получения адекватных данных по выбранным показателям.

2 этап. Сбор и первичный анализ информации проводится на основе данных финансовой отчетности и специальных опросные листов, которые состоят из ряда общих вопросов и оценочных листов, разработанных по методике, предложенной Л.Г. Миляевой[1]. Оценочные листы разделены на два блока (фрагмент представлен в табл. 2). Первый блок «Мера проявления» предназначен для установления мнения работника в отношении соответствия профессио-

[1] Миляева, Л.Г. Мотивация, оценка и стимулирование труда персонала организаций: Монография. – Барнаул: Алт. гос. тех. ун-т, БТИ; Бийск: Изд-во Алт. гос. тех. ун-та, 2005. – 190 с.

нальных и квалификационных характеристик самого работника и его предприятия индикаторам, т.е. выясняется фактическая оценка.

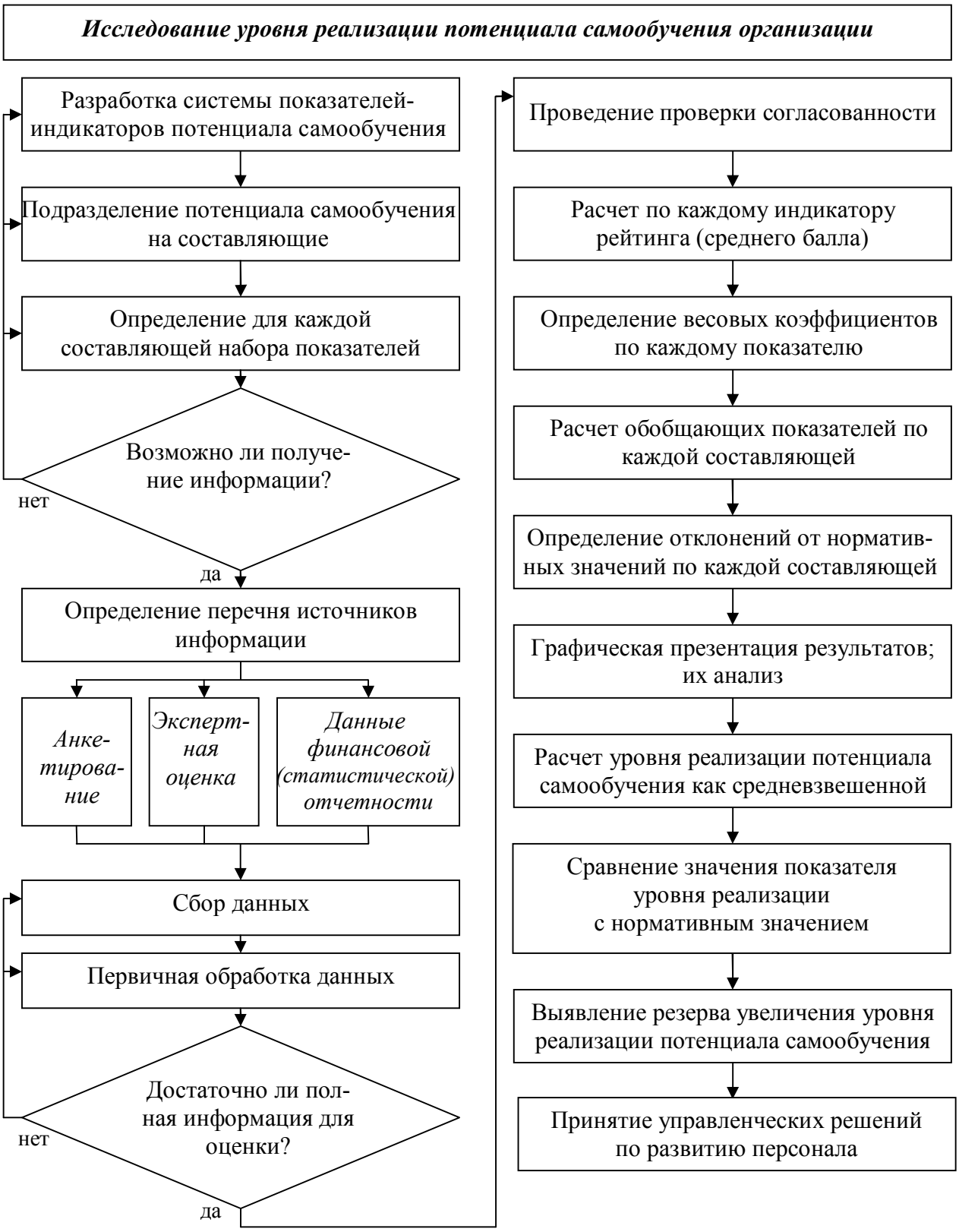

Рисунок 5 – Алгоритм исследования уровня реализации потенциала самообучения

Второй блок «Значимость критерия» предназначен для установления мнения экспертов в отношении значимости для самообучающейся организации каждого из анализируемых критериев, т.е. выясняется значимость критериев.

По каждому оцениваемому критерию выставляется балл по пятибалльной шкале (от 1 до 5). Пять баллов присваивается в том случае, когда качество сильно выражено.

Таблица 2 – Фрагмент оценочного листа

№	Индикатор	Мера проявления					Значимость критерия				
Кадровая составляющая											
1	Удовлетворенность трудом (своей работой) на предприятии	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2	Удовлетворенность профессией	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3	Удовлетворенность заработной платой на предприятии	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4	Соответствие образования требованиям занимаемой должности (рабочего места)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5	Оценка своей работы: интересная, творческая	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6	Намерение, желание продолжить работу на предприятии	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7	Положение на предприятии: устойчивое – неустойчивое	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8	Коэффициент постоянства кадров	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9	Коэффициент отраслевого стажа	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
Составляющая развития человеческих ресурсов											
1	Возможность профессионального (карьерного) роста и развития	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2	Готовность (желание) заниматься карьерным ростом и развитием	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3	Возможность повышения квалификации и обучения	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

Последующие этапы потребовали введения системы символов:

i – показатель-индикатор; $i = 1, \quad , n$;

j – значение балла; $j = 1, \quad , 5$;

n – количество респондентов;

n_{ij} – количество респондентов, выбравших j-й балл i-го показателя-индикатора;

x_{ij} – значение (j-й балл) i-го показателя-индикатора;

r_i – рейтинг i-го показателя-индикатора; $r_i = 1, \ldots, 5$;

$r_i^{мер.провл.}$ – рейтинг i-го индикатора блока меры проявления;

$r_i^{знач.крит.}$ – рейтинг i-го индикатора блока меры значимость критерия;

$r_i^{мер.готовн.}$ – рейтинг i-го индикатора блока меры готовности;

C_k – k-я составляющая потенциала самообучения; $k = 1, \ldots, 5$;

t – количество рейтингов, входящих в k-ю составляющую; $t = 1, \ldots, m$;

r_{i_t} – значение i-го рейтинга, входящего в k-ю составляющую;

$C_k^{факт}$ – фактический обобщающий показатель k-й составляющей потенциала самообучения;

$C_k^{готовности\ к\ реализ}$ – обобщающий показатель k-й составляющей потенциала самообучения, показывающий готовность к реализации;

$C_k^{\max}$ – максимальный обобщающий показатель *k*-й составляющей потенциала самообучения; $C_k^{\max}$ =5;

$C_k^{\min}$ – минимальный обобщающий показатель *k*-й составляющей потенциала самообучения; $C_k^{\min}$ =1;

I_{co} – уровень реализации потенциала самообучения;

$I_{co}^{\max}$ – максимальное значение уровня реализации потенциала самообучения;

$I_{co}^{\min}$ – минимальное значение уровня реализации потенциала самообучения;

$I_{co}^{факт}$ – фактическое значение уровня реализации потенциала самообучения;

$I_{co}^{готовность\ к\ реализ}$ – значение уровня реализации потенциала самообучения, показывающее готовность к реализации.

3 этап. Оценка рейтинга (среднего балла) по каждому индикатору:

$$r_i = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n}(x_{ij} \times n_{ij}) \quad . \qquad (1)$$

На основе этой формулы рассчитываются рейтинги блока меры проявления, блока меры готовности, блока меры значимость критерия.

Исходя из формулы значения рейтингов содержатся в интервале (1-5).

4 этап. Расчет обобщающих показателей по каждой составляющей производится как средневзвешенная величина.

Фактический обобщающий показатель *k*-й составляющей потенциала самообучения рассчитывается по следующей формуле:

$$C_k^{факт} = \frac{\sum_{t=1}^{m}(r_{i_t}^{мер.прояв} \times r_{i_t}^{знач.крит})}{\sum_{t=1}^{m} r_{i_t}^{знач.крит}} \quad . \qquad (2)$$

Обобщающий показатель *k*-й составляющей потенциала самообучения персонала организации, показывающий готовность к реализации, будет рассчитываться по следующей формуле:

$$C_k^{готовности\ к\ реализ} = \frac{\sum_{t=1}^{m}(r_{i_t}^{мер.готовн} \times r_{i_t}^{знач.крит})}{\sum_{t=1}^{m} r_{i_t}^{знач.крит}} \quad . \qquad (3)$$

Таким образом, значения составляющих потенциала самообучения персонала организации будут содержаться в интервале (1-5).

Расчет обобщающих показателей для выявления уровня реализации потенциала самообучения для предприятия базового эксперимента представлен в табл. 3.

Обобщающие показатели позволяют учесть влияние отдельных частных показателей на конечные результаты того или иного вида деятельности, а также

контролировать аспекты деятельности предприятия, в том числе и по повышению уровня самообучения, определять вероятность его отклонения от желаемого уровня, прогнозировать результаты тех или иных изменений в деятельности.

Таблица 3 – Расчет обобщающих показателей для определения уровня реализации потенциала самообучения ОАО «Мельник»

Составляющая потенциала самообучения организации	**Обобщающий показатель (факт)**	**Обобщающий показатель (готовности к реализации)**	**Максимальное значение**	**Минимальное значение**
Кадровая	4,00	4,00	5	1
Развития человеческих ресурсов	3,54	4,22	5	1
Информационная	3,12	3,15	5	1
Общего видения	3,22	3,25	5	1
Маркетинговая	4,12	4,12	5	1
Сумма	***17,99***	***18,74***	***25,00***	***5,00***

По вышеприведенным данным представлена графическая модель (рис. 6), показывающая реализацию потенциала самообучения персонала организации и отражающая «разрыв» составляющих на основе фактической возможности, предоставляемой организацией, готовности сотрудников к развитию и реализации потенциала, минимальной и максимальной оценок. Таким образом, данный разрыв свидетельствует о неэффективном использовании человеческих ресурсов.

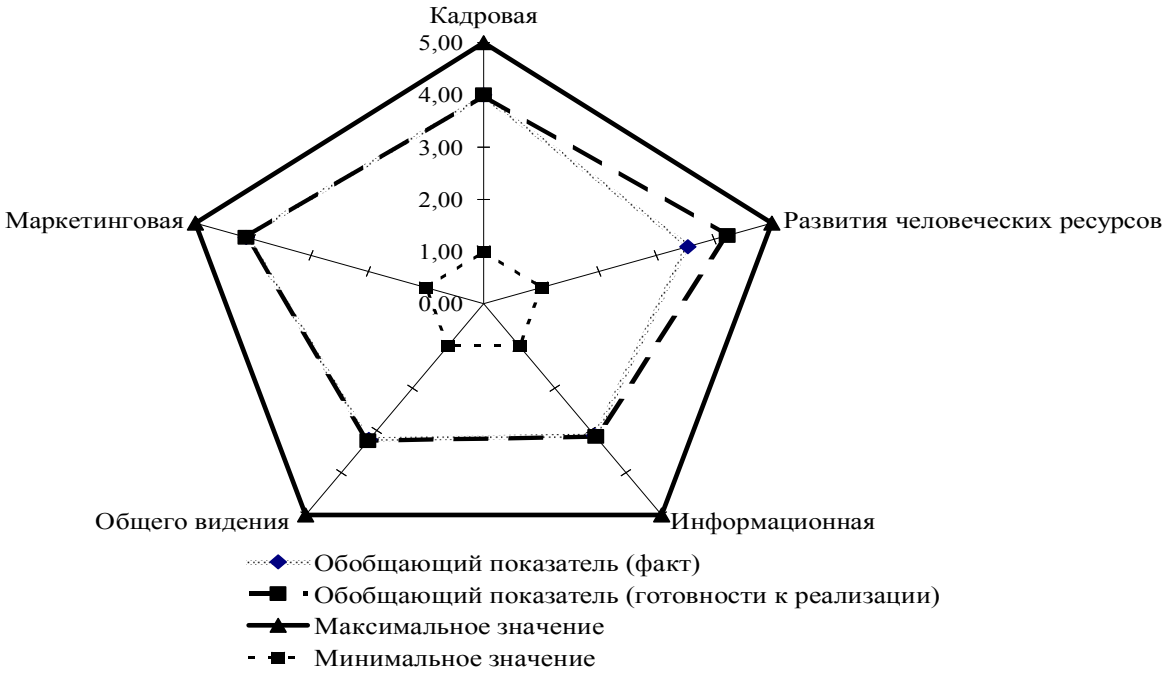

Рисунок 6 –Зонирование составляющих потенциала самообучения организации

Проведенный анализ и опрос сотрудников подтверждает, что готовность и желание заниматься карьерой, своим развитием, повышать квалификацию у всех категорий сотрудников предприятия выше, чем представляемая им возможность. Разрыв свидетельствует о том, что на предприятии работа по обуче-

нию персонала ведется недостаточно эффективно, не изучается потребность в обучении и в развитии персонала. Что приводит к «распылению» усилий сотрудников при обучении «на стороне», невозможности реализовать свой интеллектуальный потенциал и заниматься карьерным ростом и развитием. Устранение отклонений следует осуществлять через совокупность кадровых мероприятий, реализация которых предполагает свой инструментарий.

*5 этап. Исчисление уровня реализации потенциала самообучения персонала организации (**$I_{со}$**),* осуществляется по формуле:

$$I_{со} = \frac{\sum_{к=1}^{5} C_{к}}{\sum_{к=1}^{5} C_{к}^{\max}} . \quad (4)$$

На основе этой формулы будут рассчитаны показатели блока меры проявления, блока меры готовности, блока значимость критерия.

Максимальное значение уровня реализации потенциала самообучения:

$$I_{со}^{\max} = \frac{\sum_{к=1}^{5} C_{к}^{\max}}{\sum_{к=1}^{5} C_{к}^{\max}} = \frac{5}{5} = 1 . \quad (5)$$

Минимальное значение уровня реализации потенциала самообучения:

$$I_{со}^{\min} = \frac{\sum_{к=1}^{5} C_{к}^{\max}}{\sum_{к=1}^{5} C_{к}^{\max}} = \frac{1}{5} = 0,2 . \quad (6)$$

Фактическое значение уровня реализации потенциала самообучения:

$$I_{со}^{факт} = \frac{\sum_{к=1}^{5} C_{к}^{факт}}{\sum_{к=1}^{5} C_{к}^{\max}} . \quad (7)$$

Значение уровня реализации потенциала самообучения, показывающее готовность к реализации (условно-фактическое значение):

$$I_{со}^{готовность\ \ к\ реализ} = \frac{\sum_{к=1}^{5} C_{к}^{готовность\ \ к\ реализ}}{\sum_{к=1}^{5} C_{к}^{\max}} . \quad (8)$$

Исходя из приведенных формул (4-8), значение уровня реализации потенциала самообучения можем найти в нормированном диапазоне – от 0,20 (минимум) до 1,00 (максимум).

Таким образом, чем выше мера (т.е. чем ближе *I* к единице), тем выше уровень реализации потенциала самообучения (рис. 7).

Рисунок 7 – Шкала ранжирования уровня реализации потенциала самообучения

Если фактическое значение *I* находится в рамках среднего значения 0,6, можно считать, что персонал предприятия имеет средний уровень развития.

Представим градацию показателя для ОАО «Мельник» (табл. 4).

Таблица 4 – Шкала ранжирования уровня реализации потенциала самообучения персонала ОАО «Мельник»

Показатель	Мера проявления индикатора			
	Минимальное значение	Фактическое значение	Условно-фактическое значение	Максимальное значение
Показатель уровня реализации	**0,2**	**0,72**	**0,75**	**1**

Анализ расхождения между фактическим уровнем и условно фактическим позволит определить показатели, по которым произошли отклонения, и показывать «резерв совершенствования», которые требуют управленческих решений. Под резервом совершенствования будем понимать не используемые для повышения уровня управления реальные возможности, запасы и источники.

Разработанная методика позволяет осуществлять мониторинг за уровнем самообучения персонала конкретного предприятия, контроль основных факторов развития с помощью сигнальных показателей, проводить оценку отклонений от желаемых величин и своевременно вырабатывать управленческие решения, связанные с развитием (увеличением) или использованием (фактическим уровнем) потенциала самообучения.

4. Проведена проверка адекватности построенной модели и предложенной системы показателей-индикаторов, для чего выдвинута и подтверждена гипотеза: более высокие показатели уровня реализации потенциала самообучения должны наблюдаться у предприятий, отнесенных к группе, имеющей большую деловую и инновационную активность.

С целью проверки предложенной методики и системы показателей-индикаторов для исследования уровня реализации потенциала самообучения, была принята гипотеза. Для ее проверки проведена градация предприятий по деловой и инновационной активности с помощью кластерного анализа.

Показатели, характеризующие кластеры инновационной и деловой активности, представлены в табл. 5.

Так как все кластерные алгоритмы нуждаются в оценке между кластерами и поскольку измерения выбранных показателей имеют различные типы шкал

(тыс. руб., %, у. ед.), то данные были стандартизированы. Стандартизация данных и кластерный анализ проводились с использованием программного продукта Statistical 9.0.

Таблица 5 – Стандартизированные данные для проведения кластерного анализа

Показатель	ЗАО «Алейскзерно-продукт», г. Алейск	ОАО «Мельник», г. Рубцовск	ОАО «Пава», г. Барнаул	ООО «Караваев», г. Рубцовск
Рентабельность продаж по чистой прибыли (ср. за 3 года) – R ЧП	0,1303	0,5842	0,7351	-1,4496
Фондорентабельность (ср. за 3 года) – ФR	0,1879	-0,7558	1,3404	-0,7725
Рентабельность основной деятельности (ср. за 3 года) – Rосн д	0,0368	0,1124	1,1450	-1,2942
Коэффициент поступления (ввода) (ср. за 3 года) – Кввода	1,3908	-0,1987	-0,1987	-0,9934
Коэффициент освоения новой продукции – Кнов пр	0,1987	0,1987	0,9934	-1,3908
Наличие товарных знаков – ТЗ	0,2887	0,2887	0,8660	-1,4434
Темпы роста выручки – $ТР_{Вр}$	-0,9090	-0,3703	-0,1408	1,4201
Коэффициент текущей ликвидности (ср. за 3 года) – Ктл	-0,4308	0,0641	1,3545	-0,9877
Доля специалистов с высшим образованием – Доля спец	1,2457	-0,8832	0,3676	-0,7301
Коэффициент финансовой независимости – Кф	0,5571	1,0375	-0,3839	-1,2107

Результатом проведения кластерного анализа стало построение диаграммы (рис. 8), являющейся основным инструментом демонстрации разбиения совокупности на кластеры.

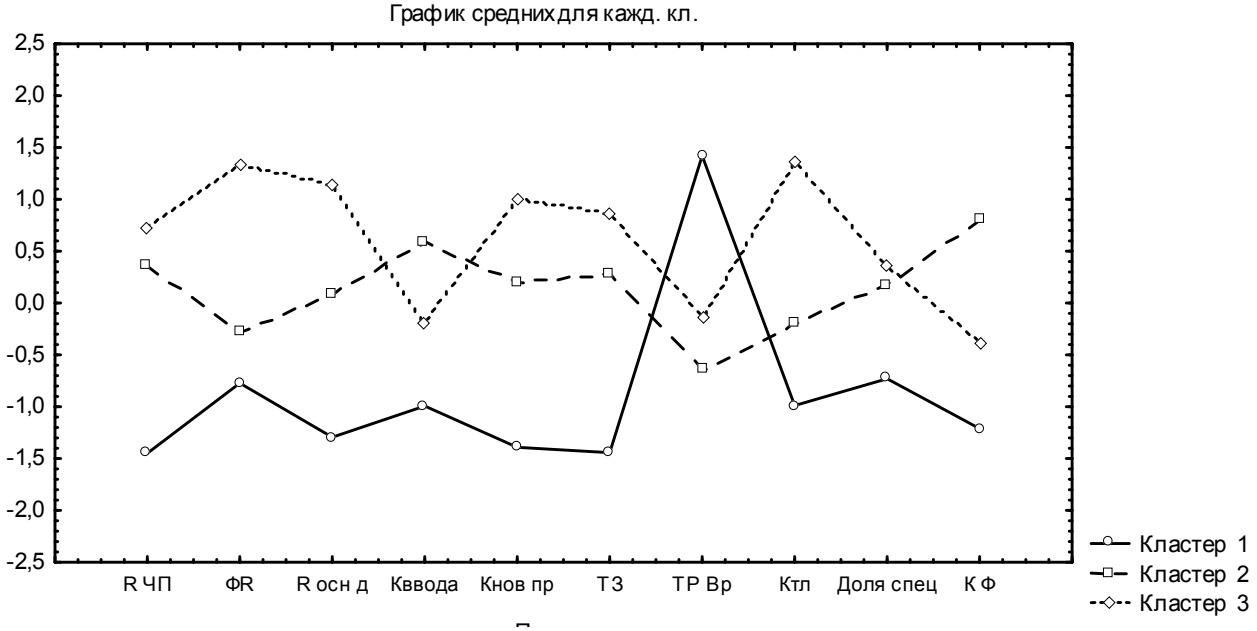

Рисунок 8 – Дендограмма групп инновационной и деловой активности

По характеристикам кластеры существенно отличаются друг от друга, о чем свидетельствует большое расстояние до линии, соединяющей кластеры.

Из диаграммы видно, что четко выделено 3 кластера. Предприятия распределились следующим образом: в первый кластер входит одно предприятие – ООО «Караваев», во второй кластер – ЗАО «Алейскзернопродукт» им. С.Н. Старовойтова и ОАО «Мельник», в третий – ОАО «Пава», которое имеет более высокие темпы развития, что наглядно видно из рис. 8.

Для подтверждения гипотезы были рассчитаны уровни реализации потенциала самообучения персонала предприятий из одного кластера по разработанной выше методике. Объектами исследования выступили предприятия второго кластера – ЗАО «Алейскзернопродукт» им. С.Н. Старовойтова и ОАО «Мельник» (табл. 6).

Таблица 6 –Значения показателей уровня реализации самообучения и их составляющих для предприятий из одного кластера

Показатель		ЗАО «Алейскзернопродукт»	ОАО «Мельник»
Обобщающий показатель (факт)	*Кадровая*	4,30	4,00
	Развития человеческих ресурсов	3,59	3,54
	Информационная	2,50	3,12
	Общего видения	3,09	3,22
	Маркетинговая	4,21	4,12
Показатель уровня реализации		***0,71***	***0,72***

Проведенный анализ приводит к следующим выводам. Во-первых, лучшие показатели имеют предприятия второго и третьего кластера, что свидетельствует о том, что эти предприятия уже сформировались и имеют высокий уровень деловой и инновационной активности, так как они достигли высокой доли прогрессивного оборудования и меньшей степени износа основных фондов, имеют большое количество зарегистрированных товарных знаков, высокие темпы роста доли рынка, высокую долю специалистов с высшим образованием и, как следствие этого, более высокие экономические показатели. Предприятие первого кластера имеет меньшую инновационную и деловую активность, что выражается в худших относительных и экономических показателях.

Во-вторых, была подтверждена вышепоставленная гипотеза. При проведении кластерного анализа и исследования уровня самообучения по двум предприятиям нами были получены подтверждающие выводы. Так, ЗАО «Алейскзернопродукт» им. С.Н. Старовойтова и ОАО «Мельник» и по кластерному анализу входят в один кластер, и по уровню самообучения имеют практически одинаковые показатели.

Для подтверждения полученных выводов был также рассчитан показатель для предприятия из другого кластера (третий кластер). Уровень реализации потенциала самообучения для ООО «Караваев» получился равным 0,64, что ниже, чем у предприятий, входящих во второй кластер. К сожалению, широкая гео-

графическая диверсифицированная структура ОАО «Пава» (7 элеваторов), входящего в первый кластер, не позволила провести точную оценку уровня реализации потенциала самообучения.

Следовательно, апробация методики и проверка предложенных показателей привели к выводу об адекватности рекомендуемой системы показателей и целесообразности использования методики для исследования уровня реализации потенциала самообучения персонала предприятий. Выявленная и подтвержденная взаимосвязь между уровнем самообучения и уровнем инновационной и деловой активности предприятия также свидетельствует об адекватности предложенной методики.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод: развитие персонала и реализация потенциала самообучения в самообучающейся организации создают условия для более эффективного мотивирования работников, креативной организационной культуры, повышения уровня деятельности работников в направлении капитализации знаний и роста интеллектуального капитала, что будет способствовать повышению эффективности бизнеса организации в целом. Предложенный подход, практические рекомендации, основные положения и выводы диссертации будут применены в дальнейших исследованиях.

III. АПРОБАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

Основные положения, выводы и рекомендации, изложенные в работе, докладывались и обсуждались на заседаниях кафедры; на всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Наука. Технологии. Инновации» (НГТУ, г. Новосибирск, 2008 г.); на международной научно-практической конференции «Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики» (СибГАУ им. академика М.Ф. Решетнева, г. Красноярск, 2009); на межрегиональной научно-практической конференции «Проблемы и перспективы развития экономики и менеджмента в России и за рубежом» (РИИ ГОУ ВПО АлтГТУ им. И.И. Ползунова, г. Рубцовск, 2009 г.).

IV. ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Публикации в изданиях, определенных перечнем ВАК Минобрнауки РФ:

1. Галынчик Т.А. Управление обучением – новая функция в менеджменте // Вестник «ИНЖЕКОН». – 2009. – № 1 (28). – С. 372-376 (0,59 п.л.)

2. Галынчик Т.А., Беляев В.И. Потенциал самообучения предприятий: методы измерения и оценки // Креативная экономика. – 2009. – №4. – С. 52-58 (0,88 / 0,44 п.л.)

3. Галынчик Т.А. Роль самообучающейся организации в развитии интеллектуального капитала и управления знаниями // Оренбургский вестник «On-Line». – 2009. – №. 9 (103) – С. 53-57 (0,56 п.л.)

Основные публикации в других изданиях:

4. Галынчик Т.А. Информация и знания как ключевой ресурс организации // Корпоративное управление: Сборник статей II всероссийской научно-методической конференции. – Пенза, 2007. – С. 31-33 (0,16 п.л.)

5. Галынчик Т.А. Структура интеллектуального капитала корпорации // Корпоративное управление: Сборник статей II всероссийской научно-методической конференции. – Пенза, 2007. – С. 33-36 (0,17 п.л.)

6. Галынчик Т.А. Обучающаяся организация как способ управления знаниями // Проблемы социального и научно-технического развития в современном мире: Материалы всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых 19-20 апреля 2007. Часть II / Рубцовский индустриальный институт. – Рубцовск, 2007. – С. 15-16 (0,09 п.л.)

7. Галынчик Т.А. Управление знаниями как фактор развития интеллектуального капитала организации и создания самообучающейся организации // Труды Рубцовского индустриального института: Выпуск Гуманитарные науки / Под ред. А.А. Апполонова, С.К. Севастьяновой / Рубцовский индустриальный институт. – Рубцовск, 2007. – С. 40-43 (0,25 п.л.)

8. Галынчик Т.А. Инновации как фактор формирования и развития самообучающейся организации // Наука. Технологии. Инновации // Материалы всероссийской научной конференции молодых ученых. В 6 частях. Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2008. Часть 5. – С. 22-24 (0,13 п.л.)

9. Галынчик Т.А. Методологические подходы к оценке уровня самообучения организации // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики: Тез. I междунар. науч.-практ. конф. (12-13 марта 2009, г. Красноярск) / Сиб. гос. аэрокосмич. ун-т. – Красноярск, 2009. – С. 85-88 (0,38 п.л.

10. Галынчик Т.А. Управление обучением в условиях инновационной экономики: проблема идентификации // Межрегиональная научно-практическая конференция «Проблемы и перспективы развития экономики и менеджмента в России и за рубежом». – Рубцовск, 2009. – С. 341-348 (0,5 п.л.)

11. Галынчик Т.А. Реализации трудового потенциала: управление развитием человеческого капитала организации // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики: Тез. II междунар. науч.-практ. конф. (3-4 декабря 2009, г. Красноярск) / Сиб. гос. аэрокосмич. ун-т. – Красноярск, 2009. – С. 218-221 (0,44 п.л.)

Подписано к печати 07.04.2010. Формат 60х84/16
Усл. печ. л. 1,37. Тираж 120 экз. Зак. 10-806. Рег. № 20

Отпечатано в типографии ООО Фирма «Выбор»
658213, Рубцовск, пр. Ленина, 41
тел. 8 (38557) 3-81-46