

Е. Ф. Баранов, Т. В. Стебеньева (Москва, АНО ВПО Академия международного учета). **Концептуальная модель корпоративной системы обучения персонала.**

Подход к созданию и поддержанию корпоративной системы генерации и передачи новых знаний как составной части общего управления знаниями основан на представлении об организации как эволюционной структуре, при котором основные составляющими предлагаемых решений являются системность, комплексность, активные связи элементов, универсальность, взаимодействие, развитие. Особенности создания корпоративной системы генерации знаний способствуют формированию некоторых «знаний/умений», необходимых для превращения организации в самообучающуюся структуру, т. е. структуру, умеющую создавать, приобретать и передавать знания, а также способную изменять поведение как реакцию на новые знания и интуицию.

Большинство информации, используемой при построении и управлении корпоративной системой генерации знаний, носит качественный характер, и для анализа происходящих процессов необходимо произвести квалиметрические измерения. В итоге формируется числовая модель измеряемого объекта (совокупность латентных переменных, индикаторов и связей между ними). Поскольку получить точный аналог (изоморфную модель) практически не удается, разрабатывается приближительный аналог (гомоморфная модель), в числовом выражении отражающий некоторые свойства объекта. Для того чтобы измерения отражали существующую реальность, следует основываться на положениях теории измерений, определяющей типы полученных числовых характеристик (шкал) и допустимые операции с ними.

Чтобы поддерживать и стимулировать этот процесс, необходимо помимо обучения, постоянно вовлекать сотрудников в процессы анализа информации и выработки управленческих решений, что, в частности, требует разработки экспертных технологий анализа и принятия решений по адаптации, изменению и развитию организации. Для формализованного представления этого процесса воспользуемся основными положениями методологии системного подхода, в соответствии с которыми качественно-интегральное и многомерное измерение процесса генерации и вовлечения необходимых новых знаний посредством обучения в производственную и управленческую среду организации можно выразить в виде $S = (W, M_1, M_2, M_3, P, \alpha, Str, E, G, B, I, C)$, где S — процесс формирования корпоративной системы обучения персонала и развития человеческих ресурсов организации. При этом наиболее существенным свойством конструируемой дескриптивной модели корпоративной системы генерации знаний является ее «целостность» (W), которая может рассматриваться как набор интегральных свойств, не сводимых к сумме свойств отдельных элементов.

В процессе анализа выделены критические области создания такой системы: определение потребностей в новых знаниях и умениях (M_1); организация обучения (M_2); оценка эффективности (M_3); формирование условий трансформации в самообучающуюся организацию, что помогает понять их свойства, особенности (P), раскрыть определенные аспекты системы.

Установление связей (α) между элементами определяет некоторую структуру (Str). Кроме этого, в соответствии с методологическими требованиями системного подхода, необходимо учесть влияние внешней среды (E), определить цели системы и ее подсистем (G), поведение системы (B) и ее возможное развитие, дано определение информационного аспекта системы (I), основанного на циркулирующей информации управления системой (C).

Описанный подход к формализации процесса формирования корпоративной системы обучения персонала и развития человеческих ресурсов организации позволяет учесть все многообразие факторов, оказывающих существенное влияние на генерацию знаний и их использование в качестве важнейшего фактора инновационного развития организации.

Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, проект № 08–06–00047а.