

Адаптивне управління розвитком інтелектуального капіталу у вищому навчальному закладі

Борова Т. А.

Харківський національний економічний університет

Анотація:

Розглянуто сутність інтелектуального капіталу у вищому навчальному закладі та умови управління його розвитком. Адаптивне управління можна вважати одним із способів управління в нестабільній ситуації. Доводиться, що адаптивне управління професійним розвитком викладачів допомагає коригувати свою діяльність. Вищий навчальний заклад повинен володіти організацією «капіталом» у формі передової системи освіти. Особливістю адаптивного управління є управління змінами, які дають поштовх до розвитку. Розглядаючи професійний розвиток науково-педагогічного колективу вищого навчального закладу можна стверджувати про розвиток інтелектуального капіталу вищого навчального закладу.

Ключові слова:

адаптивне управління, розвиток, інтелектуальний капітал, людський капітал.

Борова Т. А. Адаптивное управление развитием интеллектуального капитала в высшем учебном заведении. Рассмотрена сущность интеллектуального капитала в высшем учебном заведении и условия управления его развитием. Адаптивное управление можно считать одним из способов управления в нестабильной ситуации. Утверждается, что адаптивное управление профессиональным развитием преподавателей помогает корректировать свою деятельность. Высшее учебное заведение должно владеть организацией «капиталом» в форме передовой системы образования. Особенностью адаптивного управления является управление изменениями, которые дают толчок к развитию. Рассматривая профессиональное развитие научно-педагогического коллектива высшего учебного заведения можно утверждать о развитии интеллектуального капитала высшего учебного заведения.

адаптивное управление, развитие, интеллектуальный капитал, человеческий капитал.

Borova T.A. Adaptive management of higher school intellectual capital development. The essence of the intellectual capital in higher educational establishment and conditions of management is construed by his development. It is possible to consider an adaptive technique one of ways of management in an unstable situation. Affirms, that the adaptive technique professional development of teachers helps to correct the activity. Higher educational establishment should possess organization by "capital" in the form of an advanced education system. A feature of an adaptive technique is managements of changes which give a push to development. Considering professional development of scientific and pedagogical collective of higher educational establishment it is possible to affirm about development of the intellectual capital of higher educational establishment.

adaptive management, development, intellectual capital, human capital.

Вступ.

Актуальність дослідження обумовлена необхідністю пошуку оптимальних рішень в управлінні соціальними системами й соціальними інститутами в умовах нестабільного суспільства. Вищий навчальний заклад як соціальна система, щоб стабільно функціонувати, підтримувати свою життєдіяльність у постійно мінливому середовищі (як зовнішньої, так і внутрішньої), повинна мінятися, залишаючись незмінною у своїй сутнісній основі як соціальний інститут (В. Г. Афанасьєв, Б. С. Гершунський та ін.). Проте, як показує аналіз практичної діяльності вищого навчального закладу, структури внутрішнього управління побудовані за лінійно-функціональним принципом, вони не є гнучкими й можуть працювати ефективно тільки у стабільних умовах. Отже, існує потреба у пошуку інших підходів до побудови структур, які б відповідали новим цілям і завданням суспільства. Для роботи у нестабільних умовах такі структури повинні ґрунтуватися на адаптивних засадах і в основі управління буде покладено адаптивне управління. Таким чином, освітні заклади зможуть не тільки ефективно працювати за будь-яких обставин, а і розвиватися, тому питання адаптивного управління розвитком навчальними закладами є актуальними. Вищий навчальний заклад як і інші організації мають свій інтелектуальний капітал, де важливим виступає питання володіння організацією «капіталом» у формі передової системи освіти, адаптованої до змін у соціумі, і людськими ресурсами – працівниками, що володіють знаннями. Отже, можна зазначити, що вищі навчальні заклади не тільки мають володіти таким «капіталом», а й продукувати нові знання, які вплинуть на розвиток людського капіталу інших організацій, де будуть працювати випускники

вищого навчального закладу.

Останні вимоги суспільства не завжди знаходять рішення на місцях. Нова освітянська реформа надала освітнім закладам та викладачам більше можливостей для впровадження нових курсів та предметів та удосконаленню вже існуючих, що потребує змін у змісті освіти та методиці викладання. Разом зі змінами у методиці викладання відбуваються трансформування у нашій свідомості. Проте, викладачі у більшості своїй не готові до виконання тих завдань, що висуває сьогодні. Викладачі зі стажем не відчують потреби до змін, а молоді викладачі не мають певного досвіду у викладанні. Також фундаментальні зміни у галузі не можуть бути досягнуті без активного втручання до цього. Тому, виникла необхідність перегляду підходів до розвитку професійної діяльності науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу, а разом з тим, з'явилася потреба у визначенні ролі викладача у системі інтелектуального капіталу вищого навчального закладу та знаходження шляхів ефективного управління цією системою.

До теперішнього часу зроблені кроки у розробці управління адаптивними системами: виокремлено особливості управління адаптивною школою (С. Ямбург); сформоване поняття про адаптивне управління (О. Моїсєєв); розроблені педагогічні технології адаптивної школи (Н. Капустін) і питання технології адаптивного управління (Г. Зайцев, Н. Ковш, В. Мільдоп, Н. Попова та ін.). Про зростаючий інтерес до даної теми свідчить ріст кількості, дослідницьких робіт у порівнянні з попереднім періодом вивчення управлінських проблем в освітній системі. Також адаптивному управлінню в освітянській сфері були присвячені роботи Г. Єльнікової. Управлінню інтелектуальним капі-

талом: Л. Едвінсон, М. Бендікова та ін. Д. Мак-Грегор висунув концепцію, головна ідея якої заключається в тому, що підвищення ефективності роботи організації повинно відбуватися за рахунок більш ефективного використання людських ресурсів. Теорія людського капіталу досліджувалася з кінця XIX століття та знайшла подальший розвиток як у зарубіжних, так і у вітчизняних науковців (Г. Беккер, Н. Гавкалова, В. Гриньова, М. Дороніна, С. Струмлілн, Т. Шульц та ін.). Управлінню соціальним капіталом: П.Бурдьє, Дж. Коулман, Ф. Фукуяма та ін.

Незважаючи на досить значну кількість праць із питань соціальних, педагогічних та психологічних методів управління у навчальних закладах, залишається недостатньо висвітлена проблема адаптивного управління розвитком інтелектуального капіталу та професійної діяльності викладача як складової інтелектуального капіталу, не висвітлено шляхи формування професійного розвитку викладача у вищих навчальних закладів. Значною мірою виникає необхідність формування у науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів вмінь пристосовуватися до нових обставин, які часто з'являються сьогодні і вимагають адекватного прийняття рішень. Отже, готовність до змін є однією з ключових компетенцій, якою мають оволодіти викладачі, що, у свою чергу, вплине на якість надання освітніх послуг. Тому, питання розвитку та адаптації важливі та своєчасні для дослідження.

Робота виконана за планом НДР Харківського національного економічного університету.

Мета, завдання роботи, матеріал і методи.

Мета дослідження - розглянути сутність інтелектуального капіталу у вищому навчальному закладі та умови управління його розвитком.

Завданням є викласти аналіз існуючих думок науковців щодо інтелектуального капіталу і його складових та з'ясувати особливості адаптивного управління розвитком інтелектуального капіталу у вищому навчальному закладі.

Результати дослідження.

У розвиток науки управління внесли свій вклад багато наук: філософія, соціологія, психологія, економіка, кібернетика, педагогіка, технічні науки та ін. Теорія управління з моменту зародження і до нашого часу пройшла довгий та складний шлях. Аналіз показує, що ідеї в цій сфері з'являються, функціонують та формуються під впливом продуктивних сил та соціально-економічних умов життя суспільства. Тому розвиток теорії управління тісно пов'язаний зі змінами соціально-економічних умов суспільства. Основними завданнями науки управління є вивчення принципів розвитку стосунків суб'єктів при здійсненні управлінського процесу, всіх його етапів та функцій. [4].

Незважаючи на великі успіхи, які досягнуті теорією управлінських систем, існують такі об'єкти, для яких дуже важко, а іноді й неможливо побудувати систему управління, використовуючи тільки традиційні підходи. Вихід з даної проблеми вбачається

у застосуванні самонавчальних (адаптивних) систем управління. Проте, методів побудови систем управління, які відносять до класу «адаптивних», існує небагато. Щоб організації мали можливість реагувати на зміни навколишнього середовища і впроваджувати нові технології, були розроблені адаптивні організаційні структури. Їх можна модифікувати відповідно до змін навколишнього середовища подібно тому, як це роблять живі організми. Зміни розуміються як масові зміни оргструктури, нову продукцію й корінну зміну технологій. Зміни, пов'язані з розвитком – це інновації. Змінюються цілі, структура, технологія й завдання, люди. Будь-яка сфера діяльності в навколишньому середовищі пов'язана з необхідністю впливу на різні об'єкти з метою приведення їх у бажаний стан. Зовнішні впливи на об'єкт, спрямовані на зміну траєкторії його природного руху для досягнення певної заданої мети, що є управлінням об'єктом. [8].

Управління об'єктами, різними по своїй природі (соціально-економічними, технічними, біологічними), має на увазі використання концептуально загальних принципів, що включають наявність інформації про: кінцеву мету управління; початкові умови функціонування об'єкта; його внутрішній структури; зовнішньому середовищу.

Адаптивною моделлю системи управління об'єктом будемо називати таку модель, у якій у результаті зміни характеристики внутрішніх і зовнішніх властивостей об'єкта відбувається відповідна зміна структури й параметрів регулятора керування з метою забезпечення стабільності функціонування об'єкта. Ефективність управління реальними об'єктами, як показує практика, звичайно має пряму залежність від ступеня використання адаптивного механізму в процесі управління незалежно від природи керованого об'єкта. Адаптацію в широкому змісті розуміють як пристосування системи до зміни умов. Конкретизація визначення адаптації пов'язана із цілями дослідження й конструювання. Адаптивною вважають систему, що може пристосовуватися до змін внутрішніх і зовнішніх умов. Поряд з поняттям адаптивної системи існує поняття управління з адаптацією (адаптивне управління), тобто управління в системі з неповною апріорною інформацією про керований процес, що змінюється в міру нагромадження інформації й застосовується з метою поліпшення якості роботи системи. Сутність такого значення терміна «адаптація», що існує в теорії управління полягає в такому: знання про об'єкт і середовище, у якій він функціонує, не визначені. Відома лише приналежність їх до заданого класу і задана мета управління, від якої залежить бажана поведінка об'єкту. [8].

Одним з визначальних факторів, що спричиняє застосування адаптивних моделей, є нестабільність зовнішнього середовища. Адаптивне підстроювання формальної моделі виробляється по даним поточної й прогнозованої інформації про вхідні й вихідні змінні системи.

Таким чином, адаптивна модель управління соціальними системами складається із двох взаємозалеж-

них частин: адаптивної системи планування й адаптивної системи регулювання, які структурно є повною ідентичністю і складаються з таких взаємозалежних частин: модель планування (регулювання); імітаційна модель формування процесу; внутрішній (імітаційний) адаптер; зовнішній (об'єктний) адаптер. [8].

Отже, адаптивне управління безпосередньо пов'язане з соціальними системами. Вищий навчальний заклад є елементом цієї соціальної системи, тому може мати ті ж ознаки адаптивної моделі управління. Адаптивне управління в освіті розглядалося Г. Єльніковою, яка його визначила як: «управління, яке засноване на діалогічній адаптації та кооперації дій керуючої й керованої підсистем, викликає відкритість взаємодії й реалізується в умовах невизначеності, що потребує додаткової орієнтації». [4, с. 38]. Вона зазначає, що у процесі управлінської взаємодії відбувається спрямована самоорганізація і охоплює одночасно всіх її учасників. Самоорганізація – природне явище, яке здійснюється за об'єктивними законами і забезпечує стійку форму існування системи. Спрямовуючи самоорганізацію на узгодження (між суб'єктом і об'єктом) та усвідомлення об'єктом параметрів розвитку, можна забезпечити продуктивну виробничу діяльність людини у будь-якій сфері. [4, с. 27]. Поняття спрямованої самоорганізації пов'язане з реалізацією узгоджених цілей на основі спрямованого самовпливу. Це управлінська взаємодія, яка спрямовує діяльність людини на самоорганізацію і саморозвиток у межах діа(полі) логічно узгодженої та усвідомленої людиною мети. [4]. Отже, задля реалізації спрямованої самоорганізації необхідно визначити саме механізм спрямування людини на розвиток, тому що саме розвиток є необхідною умовою руху вперед.

Енциклопедія освіти дає таке визначення розвитку людини, що це є «зміни живої людської системи, зміни не випадкові, а необхідні і послідовні, пов'язані з певними етапами її життєвого шляху, зміни прогресивні, тобто такі, що характеризують їх рух від нижчих до вищих рівнів життєдіяльності, її структурне перетворення і функціональне вдосконалення». [5, с. 786]. За умов визначення стадій розвитку людини, можна здійснювати спрямовані кількісні зміни. У розвитку відбуваються кількісні зміни людської істоти, тобто збільшення або зменшення тих чи інших ознак. Кількісні зміни зумовлюють виникнення нових якостей, які утворюються в процесі розвитку, і зникнення старих. Особистість завжди розвивається як індивідуальність. Передумовою й результатом здійснення розвитку особистості є потреби. Отже, розвиток буде відбуватися за умов наявності потреби у цьому індивіда. Як уже зазначали, що потреби людини необхідно узгоджувати з потребами суспільства. А. Адлер вважав прагнення досконалості основною тенденцією розвитку особистості людини. [1]. Також під розвитком розуміють ріст або реалізацію здібностей та потенціалу особистості за допомогою навчання та отримання освіти. Відтак, можна розуміти, що розвиток необхідно спрямовувати, тобто підключати до процесу людину, яка б допомагала розвиватися і спрямовувала б цей процес.

Розвиток є вертикальною зміною, це означає, що він здатні навчатися більше та у різних напрямках. Розвиток не відбувається на рівномірній швидкості, він просувається стрибками, з перервами, подібно до кроків. Розвиток важко виміряти, тому що він може відбуватися через різні проміжки часу. Розвиток проявляється і дозволяє вам просуватися вище, ніж ви розширили ваш розумовий горизонт та йде, навіть, глибше у ваше серце та емоційні центри. Навчання удосконалює те, що ви маєте, а розвиток удосконалює вас тим, ким ви є. Навчання додає нові елементи та робить перестановку у розумовій сфері, тоді як розвиток – робить переорієнтування та отримує нові підходи до дії. Навчання є безперервною дією, а розвиток має перервний характер дії. Дорослі можуть розвиватися протягом усього життя, проте, їм може бути необхідна допомога. Вони можуть будувати світ у зростаючі складний та систематичний спосіб. [11]. Розвиток індивідуума вносить свій значний вклад у якісні зміни людського капіталу, який є складовою інтелектуального капіталу. Якщо розглядати професійний розвиток науково-педагогічних працівників, то можна говорити про ріст людського капіталу у вищому навчальному закладі. Для успішного управління цим процесом необхідно звернути увагу на систему організації педагогічних структур, які повинні пристосовуватися до змін, тому саме адаптивне управління є своєчасним. Отже, можна говорити про адаптивне управління розвитком інтелектуального капіталу вищого навчального закладу з метою підвищення якості надання освітніх послуг та росту професіоналізму викладачів. Задля виявлення умов щодо більш ефективного управління розглянемо детально сутність і значення інтелектуального капіталу вищого навчального закладу.

Вивчення теоретико-методичних засад інтелектуалізації праці, яка синтезує в собі інформацію, знання, вміння, навички окремого індивіда для отримання доходу, та соціального капіталу, що забезпечує отримання додаткових благ на основі членства у певній соціальній групі, дозволяє виділити категорію «інтелектуальний капітал».

Незважаючи на відсутність єдиної думки щодо визначення категорії «інтелектуальний капітал» більшість науковців і практиків дотримуються думки, що на рівні організації інтелектуальний капітал має у своїй структурі три складові частини: людський капітал, структурний капітал та споживчий капітал. Де людський капітал розглядається як сукупність знань, навичок, творчих здібностей, а також здатність власників та співробітників відповідати вимогам і завданням підприємства. [3].

В. Пугачов дотримується думки, що капітал будь-якого господарюючого суб'єкта можна поділити на такі види: фінансовий капітал (грошові кошти), фізичний капітал (споруди, машини, обладнання), людський та соціальний капітал. [7].

Значний вклад у розробку теорії людського капіталу зробив видатний радянський вчений-економіст, академік С. Струмлілін. [9]. Він першим дав економічне обґрунтування впливу освіти на результати діяль-

ності всього народного господарства країни, а також представив кількісну оцінку впливу освіти на ефективність праці та виробництва.

Закономірний результат розвитку науки і техніки, процес органічного поєднання високих технологій, інформації та знань, підвищення значення інтелекту людини, її повсюдного використання та розвитку на благо суспільства стало основою для визначення поняття «інтелектуальний капітал».

М. Армстронг визначає, що інтелектуальний капітал складається із запасу і руху корисних для організації знань. Ці знання можна розглядати в якості нематеріальних ресурсів, які разом з матеріальними (коштами та майном) утворюють ринкову або загальну вартість підприємства. Згідно з Н. Бонтісом, нематеріальні ресурси стоять в одному ряду з фінансовими та матеріальними активами, фактор, який робить вклад у формування вартості організації і знаходиться під її контролем. [2]. За визначенням Л.Едвінсона та М. Мелоуна, нематеріальні активи включають вартість всіх взаємовідносин всередині та поза організації, включаючи її відношення з постачальниками та покупцями. [10]. Сюди також входить вартість таких нематеріальних активів як репутація, імідж організації та торговельні марки. Отже, інтелектуальний капітал має три основні складові, а саме: 1) людський капітал – знання уміння та здібності (компетентність) працівників організації; 2) соціальний капітал – запаси та переміщення знань, яке виникає завдяки мережі взаємовідносин всередині і поза організацією; 3) організаційний капітал – М. Юндт визначив його як інституціалізоване знання, яким володіє організація і яке зберігається в базах даних, інституціях тощо. Його також називають структурним капіталом Л. Едвінсон та М. Мелоун, проте, М. Юндт надає перевагу поняттю про організаційний капітал, тому що він доводить, що цей термін більш точно вказує на те, що це знання, якими організація дійсно володіє. [2]. Такий підхід в концепції інтелектуального капіталу говорить про те, що хоча напрацьовують, зберігають та використовують знання окремі люди (людський капітал), ці знання поширюються шляхом взаємодії між людьми (соціальний капітал), у результаті чого утворюється інституціалізоване знання, якими володіє організація (організаційний капітал). Зрозуміло, що саме знання, уміння та здібності окремих людей є тією цінністю, із-за якої увага спеціалістів зосереджується на засобах прихилення, затримання, розвитку та підтримки людського капіталу, якими є ці люди. Проте, ефективність організації залежить і від ефективного використання знань співробітників, які необхідно розвивати, засвоювати і якими необхідно обмінюватися (управління знаннями), щоб сформувати організаційний капітал.

Багато науковців вважають, що людський капітал є значною в організації. Людські активи – це (у першому чергу) знання й навички співробітників. Інтелектуальні ресурси особистості – це сформовані в процесі формальної освіти й неформального навчання знання

й ключові компетенції, що підвищують соціальну адаптацію, професійну мобільність індивіда у швидкоплинному світі. Л. Едвінсон та М. Мелоун виділяли у складі інтелектуального капіталу людський капітал і структурний капітал. До людського капіталу відноситься сукупність знань, практичних навичок та здібностей персоналу підприємства, які використовуються при виконанні його поточних знань, включаючи такі складові як: моральні цінності та філософія підприємства, культура праці й загальне ставлення до справи. [10].

На формування, розвиток та стан людського капіталу впливають чинники, що зумовлюють його кількісний і якісний склад. Науковці надають різні класифікації чинників людського капіталу. [3]. Л. Михайлова поєднала системоутворюючі чинники формування людського капіталу у чотири групи: правовий, економічний, соціальний і демографічний. [6]. Освіта входить у соціальний чинник. Необхідно зазначити, що освіта і професійна підготовка є фундаментом людського розвитку. Вони також виступають гарантом індивідуального розвитку, є підґрунтям формування інтелектуального, духовного та виробничого потенціалу суспільства. Отже, освіта відіграє важливу роль у формуванні людського капіталу організації. Якщо розглядати вищий навчальний заклад як організацію, то можна говорити про рівень знань науково-педагогічних працівників як елементів організації, тобто складової людського капіталу, також своєрідністю такої організації можна визначити надання освітніх послуг іншим, які будуть складати людський капітал організацій, в яких працюють або будуть працювати. Таким чином, від компетентності викладача залежить не тільки якісний склад людського та інтелектуального капіталу вищого навчального закладу, а й будь-якої іншої організації.

Висновки.

Вищі навчальні заклади для швидкого пристосування до нестабільних умов повинні ґрунтуватися на адаптивних засадах. Адаптивною вважають систему, що може пристосовуватися до змін внутрішніх і зовнішніх умов. Адаптивне управління в системі з неповною інформацією про керований процес, що змінюється в міру нагромадження інформації й застосовується з метою поліпшення якості роботи системи.

Вищий навчальний заклад як і інші організації мають свій інтелектуальний капітал, де важливим виступає питання володіння організацією «капіталом» у формі передової системи освіти, адаптованої до змін у соціумі, і людськими ресурсами – працівниками, що володіють знаннями. Зміни, пов'язані з розвитком. Змінюються цілі, структура, технологія й завдання, люди. Будь-яка сфера діяльності в навколишнім середовищі пов'язана з необхідністю впливу на різні об'єкти з метою приведення їх у бажаний стан і саме адаптивне управління допомагає індивідуумам і організаціям коригувати свою діяльність для більшої ефективності її роботи. Отже, адаптивне управління можна вважати одним із способів управління в нестабільній ситуації.

Особливістю адаптивного управління є управління змінами, які дають поштовх до розвитку. Розглядаючи професійний розвиток науково-педагогічного колективу вищого навчального закладу можна стверджувати про розвиток інтелектуального капіталу вищого навчального закладу. Відтак, саме завдяки адаптивному управлінню розвитком інтелектуального капіталу у вищому навчальному закладі зміни проходять природовідповідно та з урахуванням зовнішніх і внутрішніх чинників, що узгоджуються з цілями викладачів та навчального закладу.

Доцільним було б подальше дослідження ефективності адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників як основи інтелектуального капіталу вищого навчального закладу.

Література

1. Адлер А. О невротическом характере / А. Адлер. – СПб.: АСТ, 1997. – 388 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг; [пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина]. – СПб.: Питер, 2007. – 832 с.
3. Гавкалова Н. Л. Формування та використання інтелектуального капіталу. [Наукове видання]. / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 252 с.
4. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; гол. ред. В. Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
5. Сльникова Г. В. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи: [Колективна монографія] / Г. В. Сльникова, Т. А. Борова, О. М. Касьянова, Г. А. Полякова та ін. [За заг. та наук. редакцією докт. пед. наук, професора Г. В. Сльникової] – Чернівці: Технодрук, 2009. – 570 с.
6. Михайлова Л. І. Людський капітал як соціально-економічна категорія в системі управління трудовими ресурсами АПК / Л. І. Михайлова // Вісник ХНАУ ім. В.В.Докучасва. – 2004. – № 10. – С. 154 – 159.
7. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: [ученик по специальности «Менеджмент»] /В.П. Пугачев.– М.:Аспект Пресс, 1999. – 278 с.
8. Скурихин В.И. Проектирование систем адаптивно управления производством / В. И.Скурихин, В.А. Забродский, Ю.В.Копейченко. – Х.: «Вища школа», 1984. – 236 с.
9. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. – М.: Наука, 1982. – 471 с.
10. Edvinson L. Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value By Finding Its Hidden Brainpower / L. Edvinson, M. Malone. – NY:Harper Business, 1997. – 234 p.
11. Kegan R. In Over Our Heads: The Mental Demands Of Our Life / R. Kegan. – Massachusetts: Harvard University Press, 1994. – 396 p.

Надійшла до редакції 25.06.2010р.
Борова Татьяна Анатольевна
borovat71@mail.ru