

Абдуллина Светлана Валерьевна
Abdullina S.V.
Соискатель / competitor
проректор по общим вопросам ГОУ ВПО
Вятский государственный университет
Prorector GOU VPO
Vyatka State University
E-Mail: abdullina@vyatsu.ru

Горшков Дмитрий Валерьевич
Gorshkov Dmitriy
Соискатель / competitor
Ведущий специалист-эксперт отдела контроля качества образования Управления надзора и
контроля за образовательными учреждениями и научными организациями Федеральной
службы по надзору в сфере образования и науки.
Leading specialist-expert of the Department of education quality control Department of supervision
and control of the educational institutions and scientific organizations of the Federal service for
supervision in the sphere of education and science.
E-Mail: dgorshkov@obrnadzor.gov.ru

Интеллектуальная организация: всеобщность и частности (на примере университетов)

Intellectual organization: in general and in particular
(Universities used as examples)

Аннотация: Предложена концепция формирования представлений об интеллектуальной организации. Показано, что представления об интеллектуальной организации явились результатом долгих исследований в области теории организации.

Ключевые слова: Интеллектуальная организация, системология, теория организации, эксплерент, пациент, коммутант, леталент, представления об интеллекте, университет, университетский комплекс.

The Abstract: A creation conception of the ideas about the intellectual organization are offered. The article shows that the ideas about the intellectual organization are the result of continuous researches in the field of organization theory.

Keywords: intellectual organization, systemology, organization theory, explerent, patient, commutant, letalent, notions of intellect, university, university complex.

Как известно современное общество состоит из огромного числа «организаций, с которыми связаны все аспекты и проявления человеческой жизни, - экономика, наука, культура, образование, оборона, даже личная жизнь». [1]. Как ответ на проблемы функционирования данных сложных систем была создана теория организации [2]. Теория организации призвана ответить на вопросы, зачем организации нужны, как они создаются, функционируют и изменяются, почему личности формирующие «тело» организаций действуют именно так, а не иначе, то есть другими словами как интеллект отдельной личности в системном единстве с другими интеллектами создаёт массу явных и ещё больше не явных синергетическо-эмерджентных эффектов [3].

В теории организации существуют различные трактовки термина «организация». Прежде всего, организация рассматривается как объект, обладающий упорядоченной целеобусловленной внутренней структурой. [4] В данном объекте (самоорганизующейся системе) сочетаются многообразные связи и человеческие отношения. **Нет человека – нет организации. Нет человеческого интеллекта – нет организации.** Для любой организация характерна целенаправленность циклического развития. Сегодня констатируется, что такой сложный объект, каким является современная организация, не может быть представлен только с позиций рассмотрения его формальной структуры и разложения его на отдельные части. Наряду со структурным подходом, отражающим преимущественно статику организации, ключевое значение имеет так называемый *поведенческий подход* (в основе данного подхода должны лежать понятия «интеллект», «разум», «логика» и т. д.), нацеленный на выявление динамики и синергетических и эмерджентных эффектов данного объединения людских неповторимостей. Любая организация обязана ставить в центр исследований личность, персону и в конечном итоге систему отношений между индивидами, их компетентность, способности, мотивации к труду и достижению установленных целей. Людей побуждают объединяться в организации и взаимодействовать в их рамках различные **потребности** (свойственные каждому человеку, как в отдельности, так и социуму в целом), на базе которых формируются **цели**. Достижение целей (явных и не явных) требует коллективных усилий с объединением определённых **технических и технологических средств**. Дополняя друг друга, люди объединяют свои усилия и влияют на поведение организации в целом в интересах повышения удовлетворения своих потребностей. Нет потребности - нет усилий по созданию организации. В каждой сфере жизни человека и социальных групп существуют свои виды (инвиды) организаций (табл. 1.).

Таблица 1

Номенклатура организаций

№ По пор.	Название сферы Код	Название организации (функциональная единица организации, техническое устройство для деятельности организации), которая обеспечивает функционирование данной сферы жизни человека (социальной группы).
1	2	3
1.	Семейно-бытовая / (СБ)	Дом, дача, баня, карда, сарай, подворье, сад, огород, ухаживание, приготовление пищи, трапеза, оборудование, уборка.
2.	Коммуникативно-этническая / (КЭ)	Компания, банда, товарищество, родильный дом, толпа, пассажиропоток, общение по телефону, демонстрация, завалинка, поход, путешествие, переселение, миграция, посиделки.
3.	Производственно-маркетинговая / (ПМ)	Бригада, цех, завод, фабрика, отдел, бюро, заводоуправление, бухгалтерия, дирекция, транснациональная компания, картель, холдинг, предприятие, оранжерея, сад, поле, машинно-тракторная станция, международная космическая станция, рынок, магазин, палатка, ремонтная мастерская, ателье, сборка, контроль.
4.	Образовательно-воспитательная / (ОВ)	Ясли, сад, школа, институт, академия, университет, курсы переподготовки, готовка, образовательное учреждение, практика, урок, объяснение, проверка, выставленные оценки, экзамен.

5.	Научно-познавательная / (НП)	Научно-исследовательский институт (НИИ), лаборатория, планетарий, патентование, испытательный полигон, опыт, измерение, групповая экспертиза, «мозговой штурм».
6.	Творческо-самоидентификационная / (ТС)	Театр, изостудия, труппа, команда, цирк, хор, балет, кинопросмотр, съемки, премьера.
7.	Духовно-воззренологическая / (ДВ)	Богадельня, приход, церковь, приют, мечеть, молитвенный дом, молебен, жертвоприношение, ячейка, объединение, партия, агитация.
8.	Гармонизирующе-ютильная (ГЮ)	Банк, кредитное учреждение, налоговая инспекция, больница, поликлиника, полк, дивизия, армия, рота, авиационное объединение, штаб.

Теория организации является структурной составляющей системологии [2] и можно считать, что ее смысловой объем близок по своему содержанию к таким наукам как теория ВВ–потенциалов, теория объединения (теория великого объединения), теория консолидации (рис. 1.).

В свою очередь современная теория организации имеет большое количество разновидностей, в частности (рис. 2.)

- теория фирмы;
- теория семьи;
- теория образовательного учреждения;
- теория транснациональных компаний.

Это позволяет констатировать - теория организации комплексное понятие (понятие более высокого уровня), а все другие понятия – отраслевые, родовые и индивидуальные (рис. 3). В такой постановке можно представления различных теорий связывать единой методологией, общими концептуальными построениями.

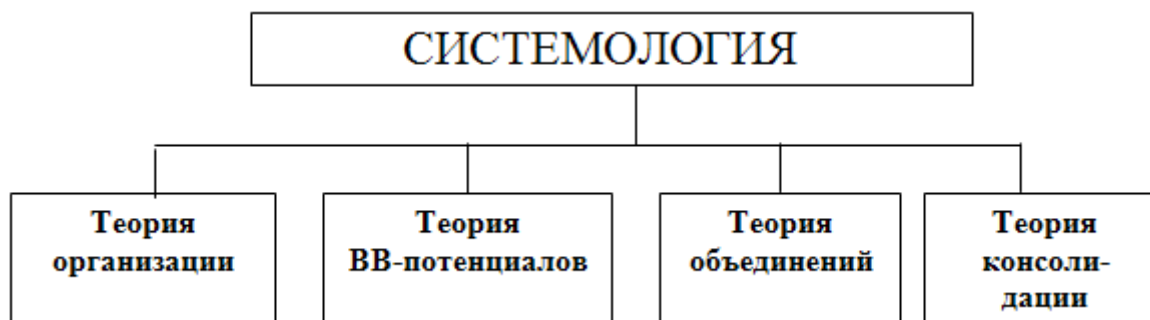


Рис. 1. Место теории организации в общей структуре системологии



Рис. 2. Структура теории организации

В настоящее время всеми исследователями в области теории организации и управления персоналом констатируется факт того, что постепенно и неуклонно возрастает доля работников, которые осуществляют на производстве (в компании, офисе, организации и т. д.) интеллектуальный труд. По некоторым данным, в интеллектуальных организациях (где доля работников умственного труда доходит до 40 и более процентов) занято более 60% всех работающих в США, причем на них приходится более 80% вновь созданных рабочих мест.

Основополагающая задача теории организации — изучение влияния, которое оказывают индивидуумы (личности, персоны) и группы людей (коллективы, объединения и т. д.) на функционирование организации, на происходящие в ней изменения, на обеспечение эффективной целенаправленной деятельности и получение необходимых результатов. Теория организации призвана использовать достижения и данные целого ряда смежных научных дисциплин (психологии, социологии, социальной психологии, антропологии) для решения этих задач.

Организация для того чтобы функционировать должна обладать:

- внутренней упорядоченностью,
- взаимодействием как с внутренними структурными составляющими, так внешней средой,
- согласованностью действий в ресурсном потреблении своих частей (подсистем, сиботаксисов, блоков, модулей, кластеров, элементов), которые обуславливают её строение и функционирование.

В широком смысле под организацией понимают способы и методы упорядочения и регулирования действий отдельных индивидов (личностей, персон и т. д.) и социальных групп.

В узком смысле под организацией понимают относительно автономную группу людей, ориентированную на достижение некоторой заранее определенной цели, реализация которой требует совместных координированных действий.

Необходимо разделять организацию как объект, организацию как процесс и организацию как трудовой процесс.

Организация как объект представляет собой специальное объединение людей и технических средств, которое выполняет определенные функции. Примеры: дом, дача, карда, школа, завод, испытательный полигон, цирк (табл. 1.2.1). В таком случае нередко название организации связывают с названием технического средства.

Организация как процесс представляет собой совокупность мероприятий, с помощью которых обеспечивается взаимосвязь между структурными составляющими системы в ходе ее

существования. Примеры: ухаживание, объяснение, сборка, измерение, съемка, кинопросмотр, оборудование и т.д. (табл.1.2.1).

Организация как трудовой процесс представляет из себя, как минимум, распределение трудовых функций среди членов коллектива, обеспечение взаимодействия между людьми в процессе труда. Примеры: приготовление пищи, путешествие, экзамен, патентование, просмотр, молебн, агитация и т.д. (табл.1.2.1)..

Важным является представление о свойствах организации как системы:

Авторы на базе литературного обзора предлагают выделять следующие свойства организации:

- сложность,
- целенаправленность,
- делимость,
- целостность (эмерджентность),
- многообразие,
- структурированность,
- самоорганизуемость,
- историчность,
- синергетичность, (непредсказуемость),
- бифуркационность (разделяемость, многовариантность),
- инициативность,
- пороговость,
- иерархичность,
- кластерность,
- динамичность,
- активность,
- взаимосвязность,
- избирательность,
- индивидуальность,
- цикличность,
- импульсивность,
- гендерность,
- обучаемость,
- открытость.

Каждое свойство описывается своим набором показателей, что создает специфический образ как изначального процесса формирования трудовых процессов, так самого труда и оценки результатов, получаемых в конечном итоге. Системное единство этих образов

характеризует всю совокупность взаимодействующих личностей и является базой для создания систем управления трудом.

Каждое свойство имеет большую ретроспективу исследований. При этом нередко точки зрения значительно отличаются по глубине проникновения в сущность данного свойства и подходами к его описанию и трактовки результатов проявления в конкретной практике.

Организации как открытые системы в той или иной мере адаптируются к окружающей среде. С научной точки зрения любая организация является сверхсложной системой. В связи с этим для ее изучения используют кибернетический подход, т.е. представлять организацию в виде «черного ящика» (рис. 3). Такой подход требует выявления факторов воздействия на систему и откликов (параметров) системы на данное воздействие.

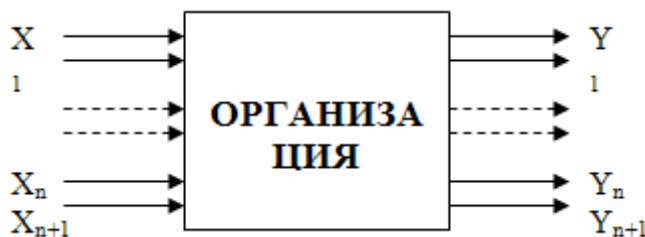


Рис. 3. Кибернетическая модель организации (системологическая система исследования)

Используя предложенные обозначения (Рис. 3) можно записать следующую систему уравнений I

$$\left\{ \begin{array}{l} Y_1 = f_1 (X_1; X_2; \dots; X_j; \dots; X_n) \\ Y_2 = f_2 (X_1; X_2; \dots; X_j; \dots; X_n) \\ \vdots \\ Y_i = f_i (X_1; X_2; \dots; X_j; \dots; X_n) \\ \vdots \\ Y_n = f_n (X_1; X_2; \dots; X_j; \dots; X_n) \end{array} \right.$$

Следовательно, для исследования изучаемой системы необходимо определить, что из себя представляют искомые параметры Y_1 и факторы влияния X_1 .

Системологическая концепция исследования предполагает выполнение некоторых принципов и, прежде всего, таких как:

- смыслоопределение,
- полнота,
- цикличность,
- иерархичность,
- изоморфичность.

Естественно, что первым должен выполняться принцип смыслоопределения, то есть как понимается конкретный используемый термин.

Обычно рассматривая проблематику управления трудом в организации как науку, прежде всего, концентрируют внимание на работах Ф.В. Тейлора.

Одну из первых попыток проанализировать управление организацией предпринял Ф.В. Тейлор. Тейлор сконцентрировал свое внимание на двух структурных звеньях организации, служащих и рабочих. В рамках этого взаимодействия процесс труда разделяется на простейшие элементы. Этим работнику предписывается оптимальный режим исполнения. При таком подходе работник принципиально отделяется от функции управления этим же трудом как самостоятельной задачей другого лица. Главные особенности этого подхода – полностью определяемое извне поведение работника по рационализованной схеме, а также трактовка самого работника как своего рода «запасной части».

Все эти исследования и разработки осуществлялись в период доминирования идеологии **индустриального экономического цикла**. Естественно, что в тот период преобладал технократический подход к управлению трудом. Человек был «думающей машиной».

Тейлор предлагал разделение планирования работ и их выполнения и необходимость заранее планировать способы и технико-технологическое обеспечение трудовых процессов и всю деятельность организации в целом. По мнению Тейлора, трудом в организации должен управлять плановый отдел. Планирование деятельности должно осуществляться в департаментах планирования служащими, специализирующимися на этих вопросах. При этом он выделил четыре различные подфункции департамента планирования: – служащий, контролирующий порядок и направление работы (трудовых действий);

- служащий по подготовке инструкций на базе которых осуществляются трудовые действия;
- служащий по вопросам времени производства и себестоимости;
- служащий осуществляющий контроль за производственной дисциплиной.

Управленческая деятельность должна проводиться на уровне цехов служащими:

- бригадиром;
- инспектором-приемщиком;
- служащим, устанавливающий темп трудовых действий;
- мастер по ремонту техники.

Чтобы сделать работу более эффективной, Тейлор предложил:

- определять оптимальный путь выполнения задания и время, необходимое для его выполнения;
- анализировать внешнюю среду и условия, при которых совершаются трудовые действия;
- исследовать план организации, материальные потоки, проектно-конструкторские работы и план по расширению трудовых процессов.

Исследование движения – это процесс, при котором рассматривается перемещение основных элементов машины и оборудования, необходимых для выполнения работы. Все указанные разработки в той или иной мере связаны с представлениями об интеллекте, т. е.

все представления введенные исследователем имеет общую базу. Однако в тот период на этом аспекте внимания не только не сосредотачивалось, но и не обращалось вообще.

Дальнейшее развития проблематики организаций нашло в отражение в работах Файоля.

Любая организация согласно Анри Файоля имеют три группы принципов [5]:

• структурные принципы. К ним относятся:

1. Разделение труда.
2. Единство цели;
3. Соотношения централизации и децентрализации;
4. Власть и ответственность.
5. Цепь (технологическая последовательность)

• принципы процесса. К ним относятся:

1. Справедливость;
2. Дисциплина;
3. Вознаграждение;
4. Единство команд;
5. Подчинение главному интересу.

• принципы конечного результата. К ним относятся:

1. Порядок;
2. Стабильность;
3. Инициатива.

Все указанные принципы в той или иной мере связаны с **представлениями об интеллекте**, т. е. все принципы имеет общую базу. Однако в тот период на этом аспекте внимания не сосредотачивалось.

А. Файоль в отличие от Тейлора обратил внимание не на совершенствование работы на уровне цеха, а на исследование более общих принципов организации. Он первый предположил, что управленческие функции существуют на любом уровне организации и необязательно являются исключительной привилегией высшего руководства компании.

Все выше кратко изложенные теории и предшествующие им исследования являются фиксирующими состояние объекта изучения или, как принято говорить в науковедении, являются описательными. Их научная значимость заключалась в том, что осуществлялось представление объекта изучения и как следствие устранение неопределенности для решения практических задач. Развитие **производственно-маркетинговой сферы жизни человека**, проникновение научных концепций во все процессы общественного развития требовали разработки новых подходов к управлению трудом.

Бюрократическая теория организации возникла благодаря исследованиям в поисках конструкции идеальной организации, выполненным крупным немецким ученым – социологом, юристом, экономистом и историком Максом Вебером.

В своих работах опубликованных в начале XX века и посвященных истории развития западной цивилизации он пришел к выводу, что именно рационально-легальный тип власти, в

отличие от традиционного и харизматического типов власти, является адекватным тем задачам и вызовам, которые стояли перед правящими элитами Запада в то время. А идеальной формой реализации рационально-легального типа власти как раз и является бюрократическая организация.

По мнению Вебера, бюрократия универсально подходит ко всем организациям, маленьким и большим, государственным и частным, военным и гражданским, промышленным и коммерческим. Бюрократия – это четко определенная система администрирования. Она имеет следующие основные шесть характеристик:

- Построение организации по принципу иерархии: каждое структурное подразделение на более низком уровне контролируется и подчиняется структурному подразделению на более высоком уровне.
- Высокая степень разделения труда по функциональному признаку, то есть по отдельным направлениям деятельности организации, специализация должностных обязанностей. Каждой функции придается ответственность за выполнение определенной задачи и предоставляется необходимый инструментарий управления.
- Единая система детализированных правил, стабильных норм, формальных процедур, стандартизированных операций.
- Единая политика в области прав и обязанностей работников и их поведения в конкретных ситуациях. Обязанности и полномочия всех работников организации четко определены и зафиксированы документально.
- Построение внутренней системы отношений в организации на формальных началах – как взаимодействия между должностями, а не личностями.
- Подбор кадров по формальным признакам на конкурентной основе с последующим карьерным ростом в зависимости от старшинства, квалификации, стажа работы и достигнутых в предыдущем периоде результатов.

Макс Вебер, положивший начало систематическому изучению бюрократической организации, доказал, что она является наиболее эффективной организацией. Такая организация с точки зрения точности, стабильности, строгости и надежности работы превосходит все другие формы административной организации. Вместе с тем время показало, что бюрократическая организация ввиду преувеличенного значения стандартизированных правил, процедур и норм является недостаточно гибкой. Из-за этого она не способна адекватно реагировать на изменения окружающей среды и не способна порождать и быстро вводить новые прогрессивные элементы в процесс своей деятельности. Во многих случаях именно с бюрократией связывают такие негативные организационные факторы как чрезмерная «канцелярщина», бесполезная деятельность, процедурные задержки и волокита, избыточная централизация, разбухание управленческих штатов и др.

Все указанные положения в той или иной мере связаны с **представлениями об интеллекте**, т. е. все имеет общую базу. Однако в тот период на этом аспекте внимания сосредотачивалось крайне мало. Бюрократ имеет интеллект достаточный для качественного выполнения своих функций.

Дальнейшее развитие научных взглядов привело к тому, что на место строгой формализации организационных процессов, жесткой иерархии подчиненности, присущих «классической» теории, пришла доктрина «человеческих отношений», которая ставит необходимость тщательного учета неформальных аспектов организации. Идеологи «человеческих отношений» концентрируют внимание на изучении «групповых отношений»,

полагая, что групповые ценности являются наиболее важным условием научной организации управления трудом в организации. Подвергает критике тейлоризм, ограничивающий задачи управления стимулированием индивидуальных усилий рабочих, доказываются необходимость стимулирования не индивидов, а коллективов. В 70-х годах прошлого столетия Игорь Ансофф предложил теорию организационного **потенциала фирмы** (организации в терминах данной работы). Он выделил структурный подход к формированию организации в пространстве и во времени.

Ансофф назвал три главные стратегии в поведении современных организаций:

- стремление к экономичности использования ресурсов;
- обеспечение конкурентоспособности фирмы;
- политика в области нововведений.

Изменение стратегии организации ведет к изменению ее внутреннего потенциала. В данной теории понятие потенциала считается необходимо связывать с набором системных свойств - способы подразделения задач, способы взаимосвязи задач, структура полномочий внутри функций и между ними и культура организации. Характер изменения организационного потенциала определяется внешними условиями.

Адекватным ответом на повышение роли информации в современной экономике стало появление во второй половине XX века концепции «**организации, основанной на знаниях**» (The Knowledge-based Organization), или, что то же самое, обучающейся, самообучающейся организации (The Learning Organization). В организации такого типа управление трудом осуществляется в основном на базе организационных правил и этических норм, широко используются коллективные методы принятия решений, ориентированные на развитие личности методы управления персоналом.

Концепция **интеллектуальной организации** (The Thinking Organization) появилась в начале 1990-х гг., как естественное развитие концепции обучающейся организации и вобрала в себя ряд новых управленческих идей:

- концепцию интеллектуального капитала,
- обучающейся организации,
- либеральной организационной культуры,
- сетевые принципы формирования структуры организации.

В результате произошедших изменений и появления качественно новых типов организации, было предложено выделять структуры с отличающимися свойствами. В табл. 2 произведено частичное обобщение организаций, позиционирующих как самостоятельные по родовым характеристикам.

Таблица 2

Некоторые характеристики современных организаций

№ п/п	Название	Краткая характеристика
1	2	3
1.	Эксплерентные организации	Организации, представляющие объединение небольшого количества энтузиастов для создания чего-то нового. Могут формироваться самостоятельно, независимо от чьей-либо воли, либо на базе существующей организации (компании, фирмы, предприятия и т.д.). Вынашивание идей и попытки их реализации на практике – процесс в основном интеллектуальный и требующий больших творческих затрат.
2.	Пациентные организации	Организации, осваивающие окружающую среду (вышедшие на рынок, предъявляющие свой продукт и т.д.) и пытающиеся позиционировать себя независимо и значимо. Освоение окружающей среды – процесс неоднозначный и сложный, требующий больших интеллектуальных затрат и творческой энергии.
3.	Виолентные организации	Организации, достигшие апогея развития и производящие диверсификацию своей деятельности для сохранения имеющихся позиций в окружающей среде. Инновационные процессы в такой организации нередко являются микрокризисами (инициируемые самой организацией) для того, чтобы предотвратить возможный кризис, порожаемый окружающей средой. Формирование внутренней инновационной среды – процесс многовариантный и неоднозначный, требующий больших интеллектуальных затрат творческой одаренности.
4.	Коммутантные организации	Организации, снижающие свою активность и выбывающие из конкурентной борьбы, но продолжающие осуществлять определенные жизненные процессы. Для производственных предприятий это выпуск продукции. Имеются отдельные, как правило, неудачные попытки к возвращению к жизни соответствующих виолентных организаций. Сохранение своих позиций, выживание и даже деятельность по реанимированию достижений – процесс болезненный, трудоемкий и требующий больших интеллектуальных затрат и эмоционального напряжения для каждого творческого акта.
5.	Леталентные организации	Организации, находящие в кризисной или даже в катастрофической ситуации. Это либо уже банкроты, либо близкие к банкротству. Для организаций данного рода жизнь в ее прежнем состоянии заканчивается. Леталент стремится реализовать свой потенциал для того, чтобы выжить и продолжить функционирование. Борьба за существование – процесс, требующий больших (иногда колоссальных) интеллектуальных затрат и сил.
6.	Эдхократические организации	Эдхократия (от лат. ad hoc – специальный, устроенный для данной цели) получила свое название за их применимость к нестандартным и сложным работам, к трудноопределяемым и быстроменяющимся организационным структурам, к власти, основанной на знании и компетентности, а не на должностной позиции в иерархии. Ключевыми факторами в эдхократии явля-

		<p>ются компетентность и групповая взаимосвязь работ. В связи с этим наибольшее распространение такие компании получили в областях с высокой или сложной технологией, требующих творчества, инновационности и эффективной совместной работы:</p> <ul style="list-style-type: none">- научно-исследовательской и опытно-конструкторской,- консультационно-нововведенческой, компьютерно-электронной, медицинской и т.д. Формальности не характерны для эдхократической компании и сводятся в ней до минимума. Организационная структура управления имеет органическую основу и четко не определена, преобладают неформальные и горизонтальные связи. Иерархическое построение постоянно меняется. У многих менеджеров нет жесткой привязки к какой-то одной работе.
7.	Партисипативные организации	<p>Данные организации построены на участии работников в управлении, предоставляют свои членам возможность участвовать в решении вопросов, касающихся их работы. При формировании партисипативных организаций необходимо очень четко разделять власть, иерархию и демократию. Представляется, что такие организации весьма перспективны, но по-настоящему эффективны они могут стать только при условии, если в компании сформирована действенная система самоуправления.</p>
8.	Виртуальные организации	<p>Современные телекоммуникационные технологии расширяют границы сотрудничества. Для эффективной совместной работы больше нет необходимости пространственного сосредоточения персонала: работать за соседним столом, находиться в одном офисе, здании, городе или даже стране. Современные компьютерные технологии позволяют осуществлять совместную групповую работу в удаленном режиме. Такие группы (команды) называют виртуальными. Виртуальными они становятся не только из-за того, что отдельные участники этой группы работают в удаленном режиме. Изменяется сам статус работника в компании: он уже рассматривается не с позиции занимаемой должности, не как функционер, а как потенциальный ресурс, представляющий собой совокупность знаний и умений, доступный для всех в рамках компании.</p>
9.	Предпринимательские организации	<p>Среди новых тенденций в развитии науки и практики управления Особый интерес представляет подход, получивший название «предпринимательское управление» (entrepreneurial management). Помимо традиционного предпринимательства (антрепренерства) возникло понятие внутреннего предпринимательства (интрапренерства). Предпринимательство стало рассматриваться как способ мышления, стиль поведения, образ действий. Главное отличие предпринимательской организации — это поиск новых возможностей во внешнем окружении и во внутренней среде организации. Организационная культура (ценности) предпринимательской организации отличаются от</p>

		<p>традиционной административной культуры. Для нее характерна атмосфера самостоятельности и созидания. Отношения между людьми строятся на доверии и уважении. Предпринимательство всегда связано с риском, что не исключает ошибок и неудач. Поэтому в предпринимательских организациях присутствует терпимость к неудачам. Поиск новых возможностей, который лежит в основе предпринимательского управления, требует самоуправления. Суть его состоит не в развитии традиционных форм демократизации управления (коллективное принятие решений, участие членов трудового коллектива в управлении и т.п.), а в передаче предпринимательских полномочий, предоставлении каждому работающему права самостоятельно принимать и реализовывать решения в рамках своей компетентности. Поэтому контроль со стороны руководства должен быть ограничен и направлен на конечные результаты.</p>
10.	Сетевые организации	<p>Под сетевой организацией понимается свободно связанная сеть равноправных и относительно независимых партнеров. В рамках подобной системы порядок и ориентация событий задаются не процедурами, а моделью координации. Идея прямых коммуникационных каналов между относительно равноправными партнерами привела к обозначению организации как сети. Однако взаимоотношения в сети подчиняются четким правилам, которыми предусматривается вмешательство (“судьи” или “тренера”) в случае возникновения конфликта. Полного отказа от иерархического контроля здесь нет, но осуществляется он на уровне правил игры. Сетевая структура позволяет разгрузить высшее управленческое звено, которое смогло бы больше внимания уделять вопросам стратегического развития предприятия, «тренерской» работе с персоналом и стратегическим проектам. Все это предполагает совершенно иное понимание функции управления самими руководителями. Управление уже не привязывается к служебным постам, а проявляется, когда люди независимо от занимаемого положения сталкиваются с конструктивно важными, критическими вопросами и оказывают друг другу поддержку при их решении. В новой обстановке от всех членов коллектива ожидается активное участие в обсуждении важных аспектов и создании эффективных сетей отношений, тогда как в условиях жестких моделей мышления упор делается на лояльность и верность традициям.</p>

Таким образом, можно констатировать, что представления об **интеллектуальной организации явились вершиной теоретических изысканий.**

Особым классом организаций в образовательно-воспитательной сфере жизни человека (социума) являются университеты. Становление и развитие университетского образования представлено широко и объемно в работах [3 и 4]. Это позволяет более детально остановиться на проблематике изменения подходов к университетам как специфическим организациям в период рыночных реформ в России.

Экономика образования с момента начала широкомасштабных мероприятий по разрушению командно-административной системы претерпела ряд крупных и неоднозначных по своим базовым положениям преобразований. Как правило, в современной литературе говорится о том, что доминировали негативные тенденции, хотя это далеко не соответствует действительности. При этом ответной реакцией государственных вузов на проявившиеся негативные тенденции стал поиск своего места с одной стороны в рамках госбюджетного финансирования, а с другой стороны на рынке образовательных услуг. Рынок требовал и требует создания системы рекламного «блеска» от тех кто занимается образованием, как услугой. Это проявилось в бурном преобразовании большого числа учебных заведений в университеты. Само преобразование оказывалось большей частью сменой вывески. Однопрофильные вузы преобразовывались в многопрофильные, похожие по своим внешним данным на университеты. Естественно, что классические университеты «растворились» в море новоиспеченных университетских образований. При этом смысл термина – «университет» девальвировался.

Однако в силу различных причин классические университеты не проявляли должной инициативы по разъяснению своего значения и роли в жизни государства, не самоопределились, что также приводило к размыванию их общественного статуса. Сегодня в связи с возникновением концепции интеллектуальных организаций обострился вопрос о самоопределении университетов в новом качестве. **Университет – высшая форма интеллектуальной организации.** В связи с этим необходимо сформулировать некоторые общие критерии, или требования, которым должно удовлетворять университетское образование. Такое образование должно быть (в классическом представлении):

- универсальным,
- эвристичным,
- интернациональным;
- информационноёмким;
- открытым;
- интегрированным;
- фундаментальным
- лидирующим;
- доступным;
- конкурентоспособным;
- инструментальным
- гуманистическим
- этичным;
- академичным
- элитарным
- просветительским;
- патриотичным;
- прогностичным.

Считается, что согласно перечисленным критериям можно выделить в системе высшего образования учебные заведения, которые целесообразно представить как университеты. Университеты являются системообразующей высшей в таблице о рангах группой образовательных учреждений.

Выделение университетов решает проблему регионализации образования.

В тоже время критики выделения университетов по данным критериям отмечают, что университет не может нести на себе признаки регионализации. Экономические проблемы, которые чаще всего и подталкивают к таким классификационным построениям и определениям, не следует рассматривать как прямое условие развития университетского образования.

В широком смысле университетское образование должно решить следующие основные задачи:

- формировать заинтересованный и положительно настроенный контингент студентов.
- обеспечить качественное фундаментальное образование
- создавать предпосылки для образования основанного на эвристических принципах и интеграции с современными научными исследованиями.
- формировать современную лабораторно-информационную базу образования и проведения научных исследований.
- поддерживать развитие системы воспроизводства кадрового потенциала университетского комплекса.
- обеспечивать приемлемые траектории трудоустройства основной части обучающихся студентов, аспирантов, докторантов.

Анализ перечисленных задач показывает, что традиционная система, существующая сегодня в России организации университетского образования не в полной мере реализует их решение.

Так, первая задача предполагает создание региональной системы непрерывного образования, включая все уровни общего среднего и профессионального образования, формируя университетский образовательный округ и фактически преобразуя систему довузовского образования в целевую структуру университетского комплекса. Понятие «университетский комплекс» в совокупности с представлениями об и интеллектуальных организациях является новым и требует дополнительных теоретических изысканий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Белкина, Надежда Андреевна. Рыночная система управления трудом в организациях: диссертация ... доктора экономических наук: 08.00.01, 08.00.05. Екатеринбург, 2003.
2. Коротков Э.М., Беляев А.А., Валовой Д.В., Кирсанов К.А. и др. Антикризисное управление: Учебник. – 2-е изд., доп. и перераб. /Под ред. Проф. Э.М. Короткова. – М.: ИНФРА – М, 2005. – 620с.
3. Кирсанов К.А. Персонология – ответ на вызовы и риски двадцать первого века. //МВА 2/2008, стр.60-70.
4. Пугач В.Н., Кирсанов К.А., Алимова Н.К. Качество и образование – от автономности к симбиозу. // «Актуальные проблемы современной цивилизации», Сборник научных статей №2 – М.: НОУ ВПО «ИГУПИТ» 2010. стр.100-122.
5. <http://www.coolreferat.com/>