

**Всероссийское СМИ**

**«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»**

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

e-mail: [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

*Стрижко Д.Д. Инновационный менеджмент как основа повышения эффективности управленческой деятельности // Материалы по итогам IV-ой Всероссийской научно-практической конференции «Молодежь XXI века: образование, наука, инновации», 01 – 10 марта 2019 г. – 0,2 п. л. – URL: [http://akademnova.ru/publications\\_on\\_the\\_results\\_of\\_the\\_conferences](http://akademnova.ru/publications_on_the_results_of_the_conferences)*

### **СЕКЦИЯ: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ**

**Д.Д. Стрижко**

**Студент 2-го курса Института Финансов, экономики и управления**

**Научный руководитель: Шерстобитова А.А., к.экон.н., доцент**

**ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»**

**г. Тольятти, Самарская область,**

**Российская Федерация**

### **Инновационный менеджмент как основа повышения эффективности управленческой деятельности**

Среди актуальных мировых трендов инновационного управления и развития особое место отведено повсеместной цифровизации всех сфер и отраслей в связке с накоплением, обработкой и управлением знаниями [1,5,10,12]. Образование является основным источником развития цифровой экономики и поставщиком специалистов, которые владеют алгоритмами и инструментами обработки, анализа, создания цифровых данных и разработки, применения смарт-технологий. Также эффективная деятельность в экономике предполагает объективную необходимость в обучении на протяжении всей жизни в любое время и в любом месте. Основной целью представленного исследования является анализ направлений, методов и результатов оценки и определения уровня инфраструктуры смарт-университета и его готовности к использованию смарт-технологий [2,3,6,10].

Смарт-университет является элементом образовательной среды смарт-образования, некой смарт-платформой или инфраструктурой, которая обеспечивает внедрение, использование и развитие смарт-технологий в образовании.

Целью проведения исследования является разработка и апробирование моделей определения уровня развития инфраструктуры смарт-университета.

В рамках исследования рассмотрены тенденции развития смарт-образования, выделены основные элементы инфраструктуры смарт-университета и изучены подходы к определению уровня ее развития на основе моделей данных и математического аппарата методов структурного анализа и синтеза, математической статистики, экспертной оценки полученных результатов.

Учитывая разнородность и объем количественных и качественных индикаторов инфраструктуры смарт-университета, предлагается измерение уровня инфраструктуры проводить с использованием моделей данных (сетевые, иерархические, ER-модели) и инструментов EDM.

Полученные модели могут быть использованы университетами при формировании стратегии развития или выбора направлений финансирования, для подготовки к прохождению аккредитации или выравнивания смарт-инфраструктуры отдельных подразделений.

Рассмотрим эволюцию возникновения и развития понятия "самообучающаяся организация", так как именно структура таких организаций легла в основу создания смарт-университетов.

Дадим следующее понятие смарт-университета.

Под смарт - университетом авторами понимается самообучающаяся организация, функционирующая на базе команды единомышленников, которая имеет сформированный механизм быстрой адаптации к современным экономическим условиям (включающий в себя показатели: самообучаемости, конвергенции отношений, трансферта и приращения знаний, соответствия запросам внешней среды), сводящий к минимуму временные затраты на переходы от одного уровня развития организации к другому, более высокому, в котором коллектив расширяет способности к порождению новых желаемых результатов, а имеющаяся разрозненность знаний и опыта минимизируется за счет управляемого процесса трансформаций знаний, оцениваемого показателем «тесноты трансформации знаний», обладающим тенденцией наращивания.

Рассмотрим этапы становления понятия "самообучающаяся организация".

Представителями научной среды были предложены разные определения самообучающейся организаций и еще в 1993 году Garvin D. A определил, что под самообучающейся понимается организация, которая поддерживает создание новых и трансформацию старых знаний и изменяет свое поведение с появлением новых знаний. Взяв эту характеристику за основу, авторы рассматривают в дальнейшем в качестве самообучающейся организации высшее учебное заведение - университет, базовой целью которого является как раз трансформация знаний [2].

Другим видным ученым 20 века был P. Senge [3], который расширил понятийный аппарат самообучающейся организации и в своем определении акцентировал внимание на то, что в такой организации требуется наличие базовых характеристик: самообучаемость, лидерство, системное мышление,

имитационное моделирование. Взяв за основу его выводы, а также выводы других видных зарубежных деятелей, рассматривающих вопросы становления самообучающихся организаций [4-7] мы остановились на следующем определении самообучающейся организации " ... место, в котором люди постоянно расширяют свои возможности создания результатов, к которым они на самом деле стремятся, в котором возвращаются новые широкомасштабные способы мышления, в котором люди постоянно учатся тому, как учиться вместе." [8]

Сегодня вопросам становления и развития Смарт-образования в той или иной интерпретации уделяется много внимания, что позволяет считать тему исследования актуальной и приоритетной [9-12]. В своем исследовании авторы используют выводы Н.Е. Кипень и А. Дюдяшевой [8], которые обосновали 4 классификационные характеристики становления самообучающейся организации. Отсутствие методики оценки перехода творческого коллектива на новый уровень развития за счет приобретения им новой ценности в виде приращения знаний с учетом приобретенных новых компетенций сегодня является одним из барьеров инновационного развития. Поэтому, постановка проблемы может звучать так: какой должен быть механизм управленческих коммуникаций, чтобы он оценивал переход самообучающейся организации на новую ступень развития.

Под самообучающейся организацией понимается такая команда единомышленников, которая имеющуюся разрозненность знаний и опыта минимизирует за счет управляемого процесса трансформаций знаний, о чем свидетельствует показатель «тесноты трансформации знаний», обладающий тенденцией наращивания [13-14]..

Кроме коэффициента "теснота трансформации знаний" были выявленные и другие ключевые показатели, суть которых состоит в минимизации потерь, возникающих при изменениях внешней среды и влияющих на процессы адаптации команды исполнителей в самообучающейся организации к новым условиям инновационной деятельности. Например, в работе Л.В. Глуховой [15, с.41-42] отмечено, что для эффективного взаимодействия генераторов идей (в настоящее время под этим понятием можно запросы внешней среды на инновации) и их исполнителей (самообучающаяся организация) должен осуществляться постоянный прирост знаний. Для этого предложено рассматривать возникающие ситуативные ориентации, позволяющие интеллектуальному агенту принимать решения в условиях неопределенности. В этих ситуациях предложено использование понятие треугольника знаний, видя своей ключевой задачей развитие инновационной деятельности наравне с образованием и научными исследованиями. Понятие "треугольник знаний" отражает взаимодействие между образованием, научными исследованиями и инновациями, в совокупности являющимися основной движущей силой цифровой экономики [16, с.21-23].

#### Список использованной литературы:

1. Garvin D. A. (1993) Building a learning organization. *Yarvard Business Review*, 71 p.
2. Глухова Л.В., Ярыгин О.Н., Сыротюк С.Д. Квалиметрический подход к оценке уровня приращения знаний на основе инструментов булевой // Балтийский гуманитарный журнал. 2016. Т. 5. № 1 (14). С. 158-161
3. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. М.: Олимп-Бизнес. 1999.-384 с.
4. Салихов Б.В., Салихова И. С. Развитие системы неявного корпоративного знания // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2014. № 28 (214). с.2-11
5. Burgoyne, J. (1994) Reported in *Personnel Management Plus*, May, p. 7.
6. Garratt, R. (1990) *Creating a Learning Organization*, Institute of Directors, London.
7. Scarborough H., Carter C. *Investigating Knowledge Management*. – London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2000.

## Всероссийское СМИ

### «Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

e-mail: [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

8. Kandola R., Fullerton J. Managing the Mosaic: Diversity in action. – Institute of Personnel and Development, London, 1994

9. Семушкина С.Р. Обучающаяся организация в теории и на практике. [http://www.flm.su/\\_elements/magazine/view\\_full.php?id=52&popup=;:no&PHPSESSID=17045d22d](http://www.flm.su/_elements/magazine/view_full.php?id=52&popup=;:no&PHPSESSID=17045d22d)

10. Виль-Вильямс Е.И. Обучающаяся организация — опыт развития в течение двух лет. <http://kadrovik.ru/old/04-2002/stat2.htm>

11. Дудяшова В.П., Нестерова Н.А. Знания как экономический ресурс предприятия и объект управления. В сб.: Методология экономической науки: проблемы и перспективы развития: сборник научных трудов по итогам Международной научной конференции/Под ред. М.И. Беркович, А.И. Тяжова. - Кострома : Изд-во Костром, гос. технол. ун-та, 2006. - с. 214-

12. Сыротюк С.Д. Самообучающиеся организации как перспективная форма управления компетентностью персонала. // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2012. №2. С. 72-77.

13. Семушкина С. Р. Формирование инновационной модели управления университетом в качестве самообучающейся организации // Ломоносовские чтения (2013 г.). Научная конференция. Сборник докладов. — ТЕИС Москва, 2013.

14. Скворцова В.С. Концепция обучающейся организации и ее применение в практике менеджмента // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 3. Ч. 1 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/3844> (дата обращения: 23.09.2018).

15. Глухова Л.В, Гудкова С.А., Сыротюк С.Д. Методология управления трансформацией организации в самообучающуюся систему. Монография. Воронеж, 2012. 126 с.

16. Глухова Л.В. Экономика знаний: модели, методы, управление. Монография. Изд-во: Ин-т коммерции и права. Москва, 2008.-118 с.

**Опубликовано: 10.03.2019 г.**

© Академия педагогических идей «Новация», 2019

© Стрижко Д.Д., 2019