

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ**

**АЗЕРБАЙДЖАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

Русская Экономическая Школа

Кафедра: «Экономика»

Специальность: «Управление бизнесом»

ВЫПУСКНАЯ РАБОТА

**ТЕМА: Возможности внедрения современного опыта
управления знаниями на предприятиях Азербайджана**

Выпускник (гр. 16R):

М. В. Набизаде

Руководитель:

к.э.н., доц. Н. Г. Гурбанов

Руководитель программы:

к.э.н., доц. Н. Г. Гурбанов

Заведующий кафедрой:

д.э.н., проф. М. А.Ибрагимов

Баку – 2018

Оглавление

Введение.....	3
Глава I. Сущность и особенности управления знаниями.....	5
1.1 Основные категории «знания» и его классификации.....	5
1.2 Современный опыт управления знаниями.....	19
Глава II. Современные тенденции совершенствования управления знаниями в Азербайджане.....	29
2.1 Высшее образование в Азербайджане и пути его реформирования.....	29
2.2 Совершенствование управления высшего образования в Азербайджанских ВУЗ-ах.....	41
Выводы и предложения.....	46
Литература.....	48

Введение

Актуальность темы исследования. Одной из характерных и отличительных особенностей современного типа экономического развития как человечества в целом, так и отдел стран является переход в новый постиндустриальный период. В настоящее время усиливается первым долгом роль знаний, интеллекта и информации как главных факторов обладания преимуществами в острой конкурентной борьбе. В связи с этим появились различные научные подходы и теории изучения этого процесса. Всё это крайне актуально для Азербайджанской Республики. Подтвердить это можно с одной стороны принятой стратегией социально-экономического развития Азербайджанской Республики, главная цель которой всемирное использование рычагов и возможностей развития и использования «человеческого капитала». С другой стороны подтверждением этого являются условия мировых экономических кризисов. Всё вышесказанное требует дальнейших исследований в этой области. Именно поэтому наша работа посвящена рассматриванию некоторых аспектов вышеназванной проблемы.

Методической основой исследования стали научные исследования и опубликованные работы ведущих отечественных и иностранных учёных в таких сферах экономической науки как управление бизнесом, менеджмент знаний и т.д. В работе использованы указы Президента Азербайджанской Республики и иные законодательные документы.

Основной целью данной работы явились изучение и анализ различных современных подходов в изучении проблем управления знаниями в интеллектуальных организациях и выработка рекомендаций и определённых предложений по модернизации деятельности этих организаций, в качестве которых рассмотрены высшие учебные заведения (ВУЗ), выявление путей и внедрения выявленных новшеств в объектах исследования. Наряду с этим в работе поставлена цель показать и решить следующие важные задачи:

- изучить роль и значение ВУЗов в современных условиях постиндустриального развития экономики в Азербайджанской Республике, на основе имеющегося опыта различных зарубежных стран в данной области;
- рассмотреть научно-методологические вопросы управления знаниями в интеллектуальных организациях на примере ВУЗов;
- выявить тенденции и проблемы совершенствования управления знаниями в сфере образования.

I. Сущность и особенности управления знаниями

1.1. Понятие категории «знание» и его классификации

Понятие знание использовалось людьми с давних времён в различных сферах их существования деятельности. Были даны многообразные и отличительные формулировки данной категории. Ещё в древние времена люди проявляли интерес к понятию знания и давали его различные определения. Так, Платон дал определение знания как доказанного истинного убеждения [17].

Есть и такие определения знания как умение сотрудников решать перед ними проблемы и задачи, как проверенные практикой результаты познания. В целом же эти определения могут быть объединены таким определением как форма существования и систематизации результатов познавательной деятельности. В этой связи различают следующие основные виды знаний: социальные, бытовые, научные, интуитивные и иные. Понятие бытовых знаний включает в себя опыт приобретённый людьми на основе их жизнедеятельности, которое отражает их стили поведения и предвидения. Знаниям в области науки характерны логичность, доказательность, практическая и теоретическая полезность и целеустремлённость. Социальные знания в большей степени относятся к политическим, институциональным и общественным сферам деятельности. В целом же все виды знаний служат для изучения объективной реальности, выявления субъективного образа этой реальности и на основе этого выработки в сознании человека различных форм понятий, суждений и представлений. Знания можно рассматривать как в узком, так и в широком смысле. В первом случае это конкретные данные и информация. Во втором – широкая совокупность научных результатов, понятий и выводов.

Отличительной особенностью знаний от широкой совокупности информации, является их активность, или же иными словами, возможность на основе их использования, получения новых фактов и новых знаний. Характерной особенностью мирового развития с конца двадцатого века и по настоящее время, явилось появление экономики основанной на знаниях и широкое использование термина «экономика знаний», который был предложен ещё в 1962 году австро-американским учёным Ф. Махлупом [3]. Главной отличительной особенностью этого типа экономики является то, что её рост и развитие зависят в меньшей степени от природно-материальных ресурсов и во всё большей степени от нематериальных факторов, среди которых особо выделяются знания и человеческий капитал. В целом же в настоящее время, знания имеют огромное значение для решения самых разнообразных задач, как на микроуровне так же и на макроуровне.

В настоящее время общепризнанным является определение современного этапа развития экономики как переходного к «экономике знаний» [13]. Здесь, характеристиками экономики основанная на знаниях, наряду с созданием новых знаний и выпуска высокотехнологичной продукции с высокими потребительскими качествами, являются также и широкое, эффективное использование новых знаний и этой продукции в различных сферах экономики и сферах деятельности.

За последние два столетия соотношение между человеческим и произведенным капиталом в развитых странах постоянно менялось в сторону увеличения доли человеческого капитала при снижении людей природного и произведенного капитала, являются данные о динамике структуры национального богатства в этих странах (табл. 1.1) [4] .

Таблица 1.1.

Динамика структуры национального богатства развитых стран, %.

Среднемировые слагаемые национального богатства	Структура национального богатства по годам, %						
	1800	1860	1913	1950	1973	1998	2015
Природный капитал	50	45	35	20	18	16	12
Произведенный капитал	30	33	33	32	26	19	10
Человеческий капитал	20	22	32	48	56	65	78

Фриц Махлуп в книге: Производство и распространение знаний в США / The Production and Distribution of Knowledge in the United States предложил классифицировать знания по пяти типам:

1. «Практические знания», которые пригодны для использования в работе, решениях и действиях и могут быть подразделены, в соответствии с видами человеческой деятельности, на:

а) профессиональные знания; б) предпринимательские знания; в) знания навыков физического труда; г) знания в области ведения домашнего хозяйства; д) иные практически применяемые типы знания;

2. «Интеллектуальные знания», удовлетворяющие интеллектуальную любознательность человека и считающиеся составной частью либерального образования, гуманистического и научного обучения, общей культуры и приобретающиеся, как правило, в результате активного сосредоточения усилий на оценке существующих проблем и ценностей;

3. «Бесполезные и развлекательные знания», вызванные к жизни неинтеллектуальной любознательностью или желанием получить лёгкое развлечение или эмоциональный стимул, включающие местные слухи о происшествиях, в том числе криминальных, лёгкие романы и рассказы, шутки, игры и т.п., приобретающиеся, как правило, в результате пассивного отдыха после занятий «серьёзными» делами и подходящие для удовлетворения эмоциональных потребностей человека;

4. «Духовные знания», имеющие отношение к религиозному пониманию Бога и путей спасения души;

5. «Нежелательные знания», находящиеся вне сферы интересов человека, обычно приобретающиеся случайно и сохраняющиеся бесцельно» [3] .

С точки зрения теории управления на предприятиях знания интегрально и рассматривается как:

- 1) Потенциальная возможность;
- 2) Объект для манипуляции ;
- 3) Процесс одновременного действия посредством познания;
- 4) Результат деятельности предприятия;
- 5) Стратегический ресурс предприятия.

Безусловно, вышеуказанный список не отражает многообразное понятие знания, но позволяет выражать два важных аспекта управленческого понимания знания :

А) управляемость знания;

Б) знания в качестве механизма управления предприятием, и тем самым , возможность совершенствовать систему менеджмента посредством знаний.

Человеческий капитал – это главный фактор выступающий важнейшим компонентом в формировании и развитии экономики знаний. В этой экономике, знания и человеческий капитал являются основными факторами развития. В процессе этой модели экономического развития главным образом является повышение качества человеческого капитала, в повышении качества жизни, в производстве знаний, высоких технологий, новаторства и высококачественных

услуг. С позиции социологии – это непрерывная технологическая революция и циклическое развитие, характерное для самых развитых стран мира (страны Европы и США), в которых производство знаний и высоких технологий служит основой роста экономики. Важно подчеркнуть, что сущность термина “экономика знаний” заключается и определяется словом “знание”. Поэтому данная экономика взаимосвязана с производством нового знания, а так же хозяйственным использованием знаний. Предметом купли-продажи здесь является новое знание, которое преподносится в различных формах, а так же в формах, которые вполне ещё не преобразовались в инновации. К примеру можно указать в настоящее время развитие торговли идей а также функционирование биржи и ярмарки идей. Неоднозначность роли знаний а также трудности в определении её понятия, является причиной отсутствия точной формулировки экономики знаний. В одном случае знания могут приобретать форму готового продукта. Этот продукт используется для непосредственного удовлетворения потребностей в знаниях, образовании, культурном и духовном развитии, расширении кругозора.

В настоящее время в производстве товаров и услуг знания и непрерывное обучение стали критическими компонентами успеха. Более того, они стали доминирующей компонентой в создании потребительской ценности, важным экономическим ресурсом. С одной стороны, знания как экономическая категория как и любой другой экономический ресурс нуждается в осмыслении и понимании. С другой стороны знания нуждаются в полноценном управлении. Это всё делает актуальным данное исследование, которое непосредственно касается становления и развития в экономике категории «знание». Знания для экономической деятельности накапливаются разными способами: через разработки опыта, получение образования, приобретение технологических знаний в виде лицензий и патентов. В конце концов, наука является главным источником знаний для хозяйственной жизни. Те знания, которые работники получают во время своей учебы и работы являются их научными

достижениями. Достижением же фирмы являются знания, которые накапливаются в ходе приобретения новых технологий.

К категории «знания» также примыкает категория «информация». Более того, они часто заменяют друг друга как синонимы, так как многие отождествляют знания с информацией. В огромном объеме знаний (информации) часто выделяют знания о различных способах (технике) производства той или иной продукции и организации этого производства. Знания об этой технике называют технологией (технологиями).

Большинство исследователей полагают, что бизнес в настоящее время достигает прогресса через использование четырёх этапов мудрости, где каждая стадия содержит обработку и трансформацию того, что было получено при предыдущем делении для роста и развития дальнейшего обучения, (рис. 1.1) [13].

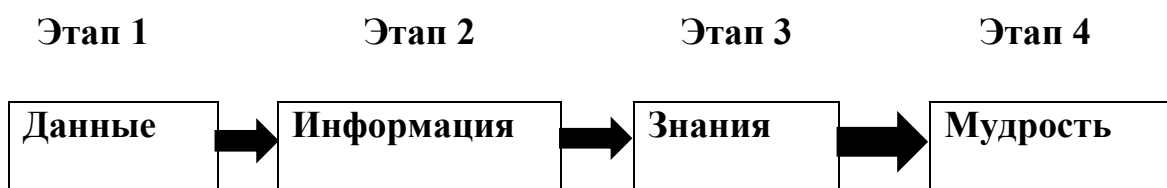


Рис.1.1. Стадии обретения мудрости

- 1. Сбор данных.** Данные это не систематизированные и не обработанные элементы информации, тем самым не обладающие определённым смыслом. Руководство бизнеса не осознаёт порой что не использует весомое богатство, т.е. бизнес обладает большими массивами данных, но практически не пользуется этими данными в своей деятельности;
- 2. Преобразование данных в информацию.** Информация – это обработанные данные, или результат помещения данных в некоторый контекст. Информация не станет знанием, пока не будет обработана человеком. Информация является важной составляющей знания и представляет собой вход в процесс развития знаний и некий конструкт, в

котором происходит преобразование знаний. На этой стадии информация активно используется;

3. Создание знания. Здесь происходит фильтрация информации в целях выявления тенденций или наилучшего опыта, т.е. индивиды усваивают информацию и превращают её в знание. На этот процесс влияют опыт, выработанные работником навыки и реальное состояние в которой они находятся. Создаётся система информации, которая позволяет получать информацию из хранилищ, циркулирующую по коммуникационным каналам, перерабатывает её с помощью информационных технологий. Сотрудники непосредственно участвуют в данном процессе работы с информацией. На данной стадии образуется так называемый «коллективный разум»;

4. Обретение мудрости. В результате практической деятельности полученные знания оцениваются по определённым критериям. Со стороны оценивания определённого предприятия или организации, пути внедрения в будущем с предсказуемыми результатами. Бизнес не только использует знания. Бизнес также и производит знания для собственного использования, и осуществляет их продажу [13].

Практическая деятельность – это главенствующий принцип понимания знания. Знания устаревают или же не приносят пользу, если их систематически и регулярно и не обновлять и не пополнять.

Значит, в контексте управления – это существующая информация в бизнесе которая отрефлексирована и направлена на достижение его целей.

Знание являются динамичными, так как могут создаваться при внутренних и внешних социальных связей индивида и индивида; индивида и организации; организации и организации. Так как знание определяется местом, историей взаимодействия временем и др., оно контекстуально. Знание не может существовать вне субъекта, то есть существует или у индивида или же принадлежит коллективу.

Существуют различные подходы к классификации знаний.

Общепринятой и можно сказать одной из первых классификацией знаний является их разделение на явные (extacit) и неявные (tacit). Эта классификация была введена М. Полани в 1966 г. в книге «Неявное знание». В этой книге он утверждал, что люди знают намного больше чем могут сказать [16].

Явными знаниями являются знания, которые трансформируются в систематизированный язык. Такое знание легко вербализуется и артикулируется. Эти знания с легкостью связываются и передаются с лёгкостью.

Неявные знания носят субъективный характер, их трудно преобразовать в явную форму, чтобы с легкостью передать другим. Это профессиональная интуиция, профессиональное чутьё, убеждения, точки зрения, ценности, которые настолько «ускорены», что воспринимаются ими как само собой разумеющееся. Знание данного типа редко связываются, поэтому как только сотрудник уходит из бизнеса, его знания считаются потерянными для данного бизнеса. Практическое значение, является основной частью неявных знаний, только для того индивида который обладает знаниями реальной ситуации. Самой лучшей передаче неявных знаний содействуют непосредственные, прямые отношения, чем опосредованные.

Явные знания ещё во многих источниках называют формализованными, а неявные – неформализованными. Данные термины примкнули к знаниям при переводе работы Нонака и Такеучи «Компания – создатель знания» [5].

Неформализованное знание «находится в памяти индивида и организаций, доступно а также возможна передача этих знаний другим». Неявными являются знания, сохранившиеся в подсознании людей и знания сохранившиеся в организационной культуре. Выявлять и использовать такие знания удаётся очень трудно. Явными знаниями приняты точно определённые знания, детали которых излагаются и сохраняются.

По моему мнению, любое знание может быть передано в различной форме, дело в том, что как это знание идентифицировать, то есть как определить носителя знания, выявить пути для развития бизнеса и возможности

для передачи знания, являются вопросом настоящего времени. Поэтому термины «явное и формализованное», «неявное и неформализованное» считаются синонимами.

Все знания находятся в процессе постоянного кругооборота в бизнесе, и такой обмен реализуется двумя основными путями:

1. Путём кодификации знаний ;

2. Путём персонализации.

Практика показывает, что около 20% знаний в бизнесе формализованы и находятся в её активе, а около 80% знаний – это пассив, существующий до того времени, пока люди, являющиеся носителями этих знаний, работают в компании (рис. 1.2) [14] .

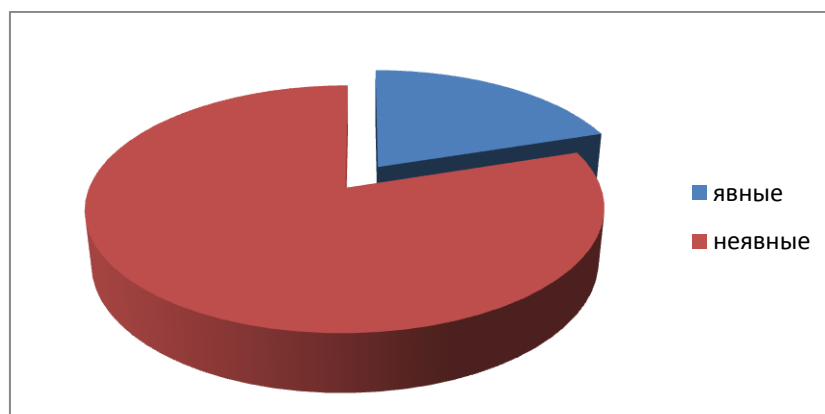


Рис.1.2. Примерное соотношение явных и неявных знаний в бизнесе.

Согласно другой классификации знания следует подразделять на основе принадлежности их использования:

- «знаю, как» (know-how), или прикладное знание, - способность применять полученные знания на практике; компетенции и навыки;
- «знаю, что» (know-what), или декларативное знание, - освоенное мастерство, которое достигается посредством теоретического обучения; представление о чём-либо, понимание концепций;
- «хочу знать, почему» (care-why), или личная мотивация творчества, - охватывает волю, мотивацию и настроенность на успех;

- «знаю, когда» (know-when), или обусловленное знание, - способность реагировать на фактическую ситуацию и действовать адекватно ей;
- «знаю, почему» (know-why), или системное знание, - понимание взаимоотношений, причинно-следственных связей; знание о системе [14] .

Среди классификаций знаний целесообразно отметить выявление их различий по критерию объекта принадлежности. В этом случае их можно представить в виде двух основных блоков – индивидуальные и коллективные. Первый блок включает в себя опыт, знания, умения приобретённые индивидом в процессе его жизнедеятельности, которые могут быть представлены в форме личной собственности этого индивида. Эти знания индивид использует для совершения своих конкретных поступков и действий. Вторым блоком представленный как коллективные знания, отражает собой комбинацию полученную как результат синергетического процесса индивидуальных знаний. В современных условиях выявление путей эффективного использования коллективных знаний, является одним из рычагов совершенствования системы управления и деятельности в конкурентных условиях.

Следует также отметить классификацию знаний на специализированные и универсальные. Специализированные знания представляют собой совокупность приобретённого опыта, навыков, умений сотрудниками в различных областях деятельности. В отличие от специализированных, универсальные знания, представляющие собой охват комбинаций специализированных знаний, используется чаще всего в структурах проектного и командного типа.

Знания также делятся на внутренние и внешние. К категории внутренних знаний могут быть отнесена любая информация и данные, представляющие интерес для конкретных фирм, компаний и иных организаций бизнеса для внутреннего использования. Внешние же знания – это знания полученные из источников внешней среды, к которым могут быть отнесены Средства Массовой Информации (СМИ), маркетинговые информации и другие.

По объекту приложения знания делятся на два блока. Это знания объектов и знания процессов. Знания объектов – это знания о строении и

характеристиках различных объектов предприятия, например, знания об определённом продукте, рабочего и т.д. Знания процессов – это знания о выполнении, строении и технологии процессов. Знания о технологии продаж, технологии изготовления изделия могут быть примером таких знаний.

Знания классифицируются также по предметной области или по различным сферам деятельности человека. Относительно к бизнесу можно выделить: знания которые относятся к производству, бизнес-знания, социально-психологические знания и др. Бизнес-знания представляют собой практические знания квалифицированных специалистов в области хозяйствования и управления. На данный момент наблюдается увеличение доли управленческих и обслуживающих бизнес-процессов, непосредственно влияющие на окончательный финансовый результат. И это с каждым днём увеличивает значение бизнес знаний. В экономике настоящего времени а также в современном бизнесе постепенно растёт роль социально-психологических знаний. Главным препятствием к эффективной совместной деятельности, является отсутствие у персонала, а так же у руководства организаций, таких знаний.

Также знания делят по степени их обновления: долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные. Долгосрочные знания могут обновляться довольно долго – в среднем один раз в 10 лет, например абстрактные теоретические знания. Среднесрочные знания могут обновляться в среднем один раз в 3 – 5 лет, например определённые научные или теоретические знания. Краткосрочные знания могут обновляться сразу же, когда образуются новые знания. Примером могут быть какие-либо предметные знания. В основном временной характер знаний определяется их отраслевой принадлежностью.

Очень важно назвать и выделять в бизнес-среде когнитивные и педагогические знания. Когнитивные знания – это те знания которые отличаются своим созданием новых знаний. Теоретические и практические знания важны для бизнеса, чтобы бизнес был в состоянии получать новые, ему

необходимо когнитивные знания, что организует для бизнеса внутреннюю, производящую знания как для внутреннего пользования, так и внешнего. Педагогические знания – это те знания которые позволяют осваивать формализованные знания, т. е. знания о том, как надо учить и учиться самому индивиду. Разумеется, почти везде скорость и результативность обучения, определяются личностными характеристиками человека. Это такие характеристики как уровень интеллекта человека, волевые качества, мотивация. Создавать методологии скоростного обучения персонала на сегодняшний день является главенствующим приоритетом для успешной деятельности современного бизнеса.

Представленные выше типологии не могут выразить всей полноты понятия «знания». Реальное значение этого термина гораздо сложное и на практике важно учитывать то, что в бизнесе должны использоваться все виды знаний.

Знания так же могут выступать как капитальные блага, которое является инструментом для удовлетворения потребностей производственного характера. В ином случае труд выступает в роли переносчика стоимости знаний на продукт производственной деятельности. Вызывают сомнения и разногласия заявлений некоторых западных экономистов о том, что вместо труда, как фактор производства, можно использовать знания.

Предпосылки экономики формирования знаний:

вполне прочный “фундамент” образования;

развитие информационно-коммуникационных технологий;

рост численности научных деятелей, которые занимаются в сфере НИОКР;

наличие высокой степени экономической свободы;

создание условий, порождающие создание новых знаний.

В современных условиях экономического развития, экономические теории в области экономики знаний служат ключевым фактором интенсивных научных исследований. Наряду с формирующимся методологическим

аппаратом предмета экономики знаний, возник вопрос об измерении степени развития на пути к данному виду экономики. Главным образом это взаимосвязано с тем, что формирование и дальнейшее развитие экономики знаний, в каждой конкретной стране рассматривается как возможные альтернативные пути экономического роста. В данной сфере высокотехнологичного производства и эффективных услуг, экономика знаний снабжает конкурентными преимуществами промышленно развитые страны с высокими затратами на инфраструктуру и рабочую силу. Экономика знаний предоставляет странам с ресурсной экономикой, усовершенствованные технологии и продукцию с повышенной добавленной стоимостью. А также она даёт возможность пойти по пути устойчивого и непрерывного развития. Развивающимся странам знания позволяют сократить этапы экономического развития. Этим самым такие страны могут сделать “технологический скачок” и быстрее интегрироваться в мировое хозяйствование с помощью повышения привлекательности для местных и иностранных инвесторов.

Фриц Махлуп в своей работе “Производство и распространение знаний в США” оценил, что в 1958 году сектор экономики знаний давал вклад около 29 % в ВВП США. В данный сектор Махлуп включил многочисленные виды человеческой деятельности, которые объединил в пять групп:

1) образование;

2) научные исследования и разработки;

3) средства массовой информации (радио, телевидение, телефон);

4) информационная техника;

5) информационные услуги [3] .

Свои теоретические взгляды, касающиеся отнесения тех или иных отраслей в сектор экономики знаний, Ф. Махлуп основывает на следующих положениях:

1. Знание – это что-то известное кому-то.

2. Производство знаний – процесс, посредством которого кто-то узнает что-либо ему до того неизвестное, даже если это уже известно другим. В

соответствии с концепцией Ф. Махлупа, в “производстве и распространении знаний” участвует и врач, когда выписывает рецепт, и юрист, когда дает консультацию и т. п. Достаточно мощный сектор экономики знаний в настоящее время существует и развивается в США, Японии, Австралии, Канаде, Германии, Франции, Великобритании, Швейцарии, Израиле. В силу высокого качества жизни и лучших условий для интеллектуального труда у лидера мировой экономики и науки США имеет место мощный приток высококачественного человеческого капитала в эту страну, что создает США дополнительные конкурентные преимущества [3] .

1.2. Современный опыт управления знаниями

В настоящее время наблюдается рост количества публикаций направленных на практическое использование результатов исследований в области управления знаниями. Научные деятели все чаще проводят частные исследования (case-study), которые направляются в основном на оценку результативности внедрения прикладных инструментов и техник, основанных ранее на разработанных теоретических положениях. Важно отметить что в основную массу публикаций входят изыскания, которые проводятся в организациях сферы услуг. Характерной чертой организаций у которых замечается превосходство интеллектуального труда, что существенно отличает их от традиционных отраслей, где до сих пор всё ещё главенствует число низкоквалифицированного физического труда, то большей популярностью у исследователей пользуются высокотехнологичные компании и разработчики программного обеспечения. В этом разделе мы, на основе анализа работ зарубежных и отечественных исследователей, покажем специфические особенности деятельности промышленных предприятий. В основном их деятельности отличаются от деятельности организаций сферы услуг, что даст возможность классифицировать главные факторы, препятствующие эффективному управлению знаний. Указанные особенности будут использованы в практической главе исследования для того чтобы определить параметры, для оценивания эффективности менеджмента знаний на промышленных предприятиях. Характерными чертами в основном многих промышленных предприятий, является линейно-функциональный тип организационной структуры. Этот тип выражается построением линейных структурных подразделений, реализацией принципа единоначалия а также распределением функций управления структурными подразделениями. Не смотря на доказанную многими исследованиями высокую эффективность подобных моделей на предприятиях с доминирующим массовым и крупносерийным производством, данная организационная структура

характеризуется множеством существенных недостатков, среди которых низкая скорость реакции на изменения внешней среды, отсутствие взаимосвязей между подразделениями на горизонтальном уровне, тенденция к чрезмерной централизации. Перечисленные факторы оказывают негативное влияние на реализацию концепции управления знаниями по ряду причин.

Во-первых, создание новых знаний наилучшим образом происходит в неформальных проектных и исследовательских группах со сниженным уровнем контроля вышестоящего руководства, что в частности описывается в работах И. Нонака и Х. Такеучи [5] . Главным образом, вертикальная организация взаимодействия между подразделениями организации, и сотрудниками, с невысоким распространением горизонтальной коммуникации в рамках линейно-функционального построения структуры организации, уменьшают возможности создания неформальных групп, что негативно влияет на обмен опытом и выражает прямое отрицательное влияние на процесс производства новых знаний. Во-вторых, медленная и в основном неадекватная реакция на резкие изменения внешней среды, которая существенно сокращает возможности работников в вопросах немедленного поиска новых, актуальных для складывающейся ситуации знаний, которые необходимы чтобы решать главным образом нестандартные задачи. В-третьих, повышенная степень централизации, которая относится для данного типа организационной структуры, создает не мало трудностей в воплощении ,реализации инновационных проектов, а большая степень разделения труда негативно влияет на развитие новых идей, которые касаются решения общефирменных задач или проблем. Логичным следствием использования линейно-функциональной структуры выступает высокая степень бюрократизации. Широчайшее разнесение строгих правил и нормативов является одним из важных условий в гарантировании качества производимой продукции, уменьшения числа аварий и нештатных происшествий, что очень актуально для отраслей промышленности с тяжёлыми технологическими процессами или же производством опасной продукции. Надо отметить то, что бюрократия может

создать ложности для протекания процессов обучения, так как здесь прослеживается влияние на свободу мышления и выдвигание барьеров освоению новых идей. К понижению уровня психологической безопасности и развитию цинизма у работников приводят так называемые условия жесткой бюрократии санкции за отступление от норм и правил. Фиксированный рабочий день и фиксированная оплата труда, тоже являются аспектом регламентации деятельности сотрудников характерный для промышленных предприятий а также. В ранее указанных условиях, работники в желании равномерно распределять обязанности которые должны выполнять в течение рабочего дня, что не оставляет им определённого времени на реализацию мероприятий, связанных с поиском и накоплением новых знаний. Для эффективности протекания процессов управления знаниями сотрудники должны уделять особое внимание для обучения и уделять время. Сотрудники должны уделять особенное внимание на создание и развитие связей с внутренними и внешними источниками знаний. Проблема обюрокрачивания, главным образом вытекает из используемого линейно-функционального типа построения структуры. Она также сосредотачивает внимание на индивидуальность организационной культуры предприятий. Атмосфера в организации всегда владеет решающим значением для эффективного протекания процессов. Также она является главным инструментом распространения и обмена знаниями между сотрудниками, что имеет великое значение для генерации инновационных решений.

Работу средних и крупных предприятий запросто возможно выразить строгим разделением труда. В похожих условиях оценка результатов деятельности работников в основном производится на основе выполнения или же невыполнения главных должностных функций. В итоге, работники в основном сосредотачиваются на решении своих задач и не принимают во внимание общие цели предприятия. В научном исследовании К. Хэндри ярко даётся описание инновационной деятельности компаний сферы услуг как

свободной и неформальной. Это намного отличается от промышленного производства.

Организация генерации знаний на промышленных предприятиях более стандартизирована. Такая особенность предприятий во многом указывает на наличие в большинстве случаев специализированных подразделений научно-исследовательских работ. В связи с этим инновационная деятельность на промышленных предприятиях главным образом сконцентрирована в рамках единого отдела, на которых накладывается вся ответственность за выработку новых идей и разработок. Так, Б. Тетер в своих работах показывает, что производители, считая работу одним из подразделений НИОКР ключевым источником новшеств. В этом случае они часто недооценивают возможности сотрудничества с коллегами, клиентурой и поставщиками. Промышленные предприятия не малое внимание в функционировании уделяют совершенствованиям технологии и оборудованию. Так, они, в малой степени проявляют заинтересованность в инновациях, касающихся маркетинга. Можно сказать, что над развитием системы управления взаимоотношений с клиентами и стимулированием продаж, данные организации не трудятся. Вышесказанное положительно влияет на совершенствование менеджмента знаний. Можно отметить растущий с каждым годом потенциал технологических разработок к патентованию, который создаётся на предприятии, позволяющий обеспечить юридическую защиту знаниям.

Обязательно надо выделить, что функция управления знаниями в ее ежедневной реализации направлена на добавление осязаемых ценностей к информации с помощью ее фильтрации, синтеза, обобщения. Также отметим что предоставление информации в виде, способном помочь людям предоставить то, что им нужно для реализации определенных действий, является важным приоритетом. Рассмотрев такое направление деятельности, особенно важными, значимыми становятся технические, человеческие и т.д.

Техническая квалификация выражает знания и способности человека в технологических или разных процессах. Техническая квалификация — один из

главенствующих и отличительных факторов рабочего процесса на профессиональном и операционном уровнях. С увеличением ответственности менеджера значение его технической квалификации уменьшается и растет значение уровня профессиональных навыков работников которые ему подчиняются. Обладание навыками при работе с людьми — это главный фактор эффективного воздействия лидера с сотрудниками организации и создания так называемых «команд». Руководитель каждого управленческого звена должен обладать такими навыками.

Большинство руководителей рационально используя ресурсы организаций и в незначительной степени ресурсы внешних источников, достигли основных фондов, увеличили число рабочих мест и с успехом преодолевали кризис платежей.

Можно выделить несколько компетенций менеджеров: 1) стратегическое прогнозирование; 2) предпринимательские навыки; 3) организационные навыки; 4) мотивирование, где важны достижения; 5) принятие всесторонне обоснованных решений; 6) ориентация в основном на клиентов. Предприятия с жестко регламентированной структурой управления, высокой степенью централизации и формализма в осуществлении своей деятельности создают большие помехи в использовании знаний и плодотворной работе коллективов направленных на новшество [1]. Для организаций данного вида часто характерна медленное накопление и использование знаний, в то время как конкуренция требует резкого и более точного реагирования на их изменения. Ясно, что бюрократические структуры не в силах эффективно противостоять конкурирующим предприятиям. Проводимые исследования показывают, что в ближайшем будущем системы знаний будут заменять административные структуры и каналы связи. Так, между ними будет происходить отход от регламентированных структур. Получение знаний, их хранение, распределение и преобразование в форму, удобную для внутрифирменного использования. Получение знаний так же предполагает формирование и реализацию на практике определенных условий организации. В практической деятельности это

нашло отражение открытием новых должностных ступеней как директор по обучению, менеджер по интеллектуальным активам, директор по управлению знаниями, вице-президент по управлению интеллектуальным капиталом. Важно отметить что образуются межфункциональные проектные группы в сфере менеджмента знаний. Существуют ещё так называемые «брокеры знаний». Они переносят идеи и воодушевляют тех, кто не может общаться с другими напрямую. Крупное обследование, проведенное Conference Board и Pricewater House-Coopers и охватившее 158 корпораций, позволило определить, что 80% компаний ввели систему «управления знаниями», 25% компаний имеют должность главного менеджера по управлению знаниями, 53% компаний имеют специальный аппарат и структуру, 46% компаний имеют специальный бюджет, 6% применяют общекорпоративные программы, 60% собираются это делать в течение ближайших 5 лет [1].

По данным Meta Group, более 75% из 2000 крупнейших компаний мира уже применяют методы и технологии управления знаниями. Проекты управления знаниями обычно связаны с сетевыми технологиями, технологиями совместной работы и средствами информационного поиска, с созданием каталогов знаний, систем коллективного обмена знаниями, технической инфраструктуры [1]. Опыт создания банка информационных данных, таких как предложения по выполненным проектам, лучшие подходы к решению задач, протоколы совещаний и т. п. — могут оказаться полезным для будущих проектов или для обучения сотрудников. На данный момент значительная часть работы на предприятиях, имеющие связь с увеличением ценностей, в основном взаимосвязана со знаниями, и, похоже, в ближайшем будущем конечного этапа этой тенденции не предвидится.

Непосредственный практический интерес представляет характер влияния новой функции на общекорпоративные организационные структуры. Новые корпоративные модели, получили широкое распространение кооперирование среди конкурентов, поставщиков и потребителей. Эта модель в сила менять традиционные воображения о границах фирмы. Профессиональные знания и

навыки каждого сотрудника дают возможность создавать «лучшую во всем» организацию, где любая функция и каждый процесс реализуются на мировом уровне.

В результате обеспечивается и более высокая эффективность производства, создается обстановка взаимного доверия и взаимной ответственности. Партнерство здесь менее формально. Информационные сети устанавливают эффективные и скоростные связи между компаниями. Это — прямой путь к появлению в будущем структур, образующих так называемые горизонтальные корпорации. Корпоративные системы помогают реально налаживать партнерские отношения между компаниями. Здесь, функция управления знаниями объединяет не только сотрудников фирмы, но и партнеров, поставщиков, заказчиков и даже конкурентов. Результаты материалов крупных обследований в основном указывают на это. В будущем можно прогнозировать более значительное расширение тенденций и другого рода — расчленение крупной организации на малые автономные структуры. Так, крупный завод подразделяется на малые «целевые фабрики», которые производящие партии различных товаров или комплектующие в основном для сложной продукции. Одинаково выглядят крупные организации, где работают служащие, которые делятся на малые офисы, которые функционируют с целью предоставления определенных услуг. Этот переход от крупномасштабных систем к малым самоуправляемым подразделениям сокращает численность бюрократического аппарата, предполагает тесную взаимосвязь между подразделениями и делает изменения намного гибкими. С помощью информационных систем, реализуется интеграция операций в одно целое.

Особое значение в последнее время приобретает изучение отличительных особенностей командной системы организации деятельности. С функциональной структуры команды образуются из специалистов различных направлений и направляются на достижение единой цели. Главной целью при этом является достижение возможностей широкого использования опыта, таланта и возможностей членов команд. Эта деятельность основана на

принципах рыночной экономики и поэтому команды в своём составе имеют представителей разных профилей ориентированных на требование рынка. Эффективность их деятельности зависит как от внутренних факторов так и от внешних воздействий и требований. К внутренним факторам здесь могут быть отнесены различного рода знания, опыт и способности эффективного и продуктивного взаимодействия различных членов команды, друг с другом. К внешним факторам относятся технические, организационные управленческие факторы, а также факторы внешней среды. Команды представляют собой непрерывно самоорганизационную систему, которая меняется со временем в соответствии с изменением условий и требований. Это динамичная структура объединяющая в себе креативно мыслящих сотрудников.

В отличие от команд организация опирается на знание того что делать принимая это за догму. В современных условиях в связи с наличием конкурентной борьбы, увеличивается роль и значение командной системы. Компании всё в большей степени осознавая необходимость совершенствования систем создания и управления знаниями, увеличивают объём инвестиций в эти процессы, признавая тем самым роль знаний как важнейшего стратегического ресурса в конкурентной борьбе. Достижения экономической деятельности может быть осуществлено с одной стороны за счёт увеличения объема производства и снижения затрат, а с другой стороны за счёт инноваций обеспечивающих за счёт создания новых продуктов и услуг, ведущие позиции в конкурентной борьбе. И здесь следует отметить что знания как экономический ресурс, присутствуют во всех реализуемых на рынке товарах и услугах.

Значительно реже предметом продажи может быть само знание.

Известно, что Microsoft, IBM и Intel – это компании, работающие в сфере высоких компьютерных, информационных и телекоммуникационных технологий, и значительный удельный вес интеллектуальных активов естествен для них. Однако, как показывают экономические исследования, существенное превосходство рыночной стоимости компании над балансовой – это не

исключение, а скорее правило, характерное для многих высокотехнологичных компаний.

По утверждениям П. Друкера, «в фундаменте каждого бизнеса лежит особое (профессиональное) знание». Во-вторых, с помощью знания реализуются существующие и производятся новые товары и услуги, пользующиеся спросом. В-третьих, новое знание эффективно увеличивает производство и менеджмент. И в-четвертых, новые знания обеспечивают рост компетентности персонала до уровня, соответствующего уровню развития технологий, изделий и услуг [15].

Для оценки существующей в настоящее время структуры национального богатства развитых стран обратимся к монографии Ю. А. Кочаргина [6], указавшего, что «в рамках новой парадигмы развития стран и мирового сообщества человеческий капитал занял ведущее место в национальном богатстве (до 80% у развитых стран)...». Близкие оценки современной структуры национального богатства стран с развитой экономикой (таблица 1.2) получены Д. С. Львовым [2] .

Таблица 1.2.

Современная структура национального богатства развитых стран

Группы стран	Доля различных видов капитала в НБ, %		
	Человеческий	Производственный	Природный
Западная Европа	75	23	2
США и Канада	76	19	5

II. Современные тенденции совершенствования управления знаниями в Азербайджане

2.1 Высшее образование в Азербайджане и пути его реформирования.

В предыдущей части нашей работы были рассмотрены опыт и особенности управления знаниями в современных условиях. Все эти исследования и их практические результаты имеют безусловно самое непосредственное отношение в широком смысле ко всему процессу социально-экономического развития нашей страны и в частности, в системе высшего образования в Азербайджанской Республике в совершенных условиях.

Как только Азербайджан обрел независимость, возникла необходимость радикальных реформ как в образовании, так и в других областях. Переход от советской системы к современной и мировой системе образования начался с середины 1990-х годов прошлого века. Первым важным шагом в этом направлении стало введение в 1993 году образования в двух степенях (степень бакалавра и магистра) в стране [7]. Впервые за год студенты были зачислены в 23 вуза страны. Последующие изменения и обновления произошли в содержании бакалавриата. Правила были дополнительно улучшены, и стандарты были применены к требованиям мировой образовательной системы, и начался процесс применения кредитной системы в образовании. В 1997 году, после первого окончания высшего образования в бакалавриате, начался переход к высшему образованию на втором уровне. К 2005 году поступления на магистратуру проводились высшими учебными заведениями. В том же по году указу президента который обеспечил прием на второй этап высшего образования на тестовом экзамене вступительный экзамен на степень магистра, был присвоен Государственной Комиссии по Приему Студентов (Государственный Экзаменационный Центр) Азербайджана.

Реформы в области высшего образования в основном осуществляются в рамках сотрудничества с европейскими структурами, Европейским союзом и Европейской комиссией. Вступление Азербайджана в Болонский процесс играет особую роль в реформе высшего образования. Азербайджан присоединился к этому процессу в 1999 году, что предусматривает создание единого европейского высшего учебного заведения [7]. Присоединение Азербайджана к Болонскому процессу показало необходимость достижения высшего образования в стране, которое соответствует единым европейским стандартам. С 2005 года в Азербайджане были проведены реформы в этом направлении. Для реализации положений Болонской декларации был утвержден План действий на 2006-2010 годы [7]. Важнейшим шагом в реформировании высшего образования является принятие государственной программы, утвержденной президентом Азербайджана 22 мая 2009 года. Основной целью «Государственной программы реформ в системе высшего образования Азербайджанской Республики на 2009-2013 годы» является интеграция высшего образования страны в европейское образовательное пространство, ее содержание в соответствии с принципами Болонского процесса, привлечение привлекательности и конкурентоспособности, высшее образование в соответствии с потребностями экономического развития страны, формирование экономически и социально эффективной системы высшего образования для удовлетворения спроса на персонал, а также для создания человеческих ресурсов в соответствии с информационным обществом и основанной на знаниях, с тем чтобы люди могли получать высшее образование, отвечающее современным требованиям [7]. Цели и задачи, поставленные в программе, обеспечивают качественное изменение в развитии высшего образования в Азербайджане. Государственная программа требует новых и более высоких форм совместной деятельности высших учебных заведений, бизнеса и общества в Азербайджане и является одним из основных направлений государственной политики развития государства. Его основная

цель - дать представление о том, что реформа образования, особенно высшего образования, должна обеспечивать экономическое и социальное развитие Азербайджана в соответствии с требованиями информационного общества. Государственная программа вносит вклад во многие аспекты профессиональной подготовки - адаптация квалификаций высшего образования к европейским квалификациям и требованиям рынка труда, аккредитация и рейтинг высших учебных заведений, создание системы оценки знаний студентов, создание эффективной системы профессионального обучения, аттестация учебных программ менеджмента, экономики и юридических специальностей, организация тесных деловых отношений между высшими учебными заведениями и коммерческими организациями, более активное участие работодателей и других социальных работников в области образования и, наконец, укрепление научно-исследовательской базы высших учебных заведений.

Практика показывает, что профессиональная подготовка и модернизация, открытое и дистанционное образование, управленческая подготовка и социальное партнерство являются ключевыми направлениями деятельности, для создания команды специализированных специалистов во всех направлениях. В этом смысле существуют важные требования к управлению персоналом. Это включает в себя развитие более эффективного сотрудничества между учебными заведениями и поставщиками обучения, внедрение и совершенствование методов стратегического маркетинга в учебных заведениях, укрепление соответствующей сети обучения персонала, расширение внутренних отношений для регулярного выявления потребностей рынка, а также управление обучением персонала обмена опытом и механизмов мониторинга на местах. Но не следует забывать, что для реализации всех этих задач требуется специальная подготовка от учебных заведений, коммерческих структур и общества в целом. Ключевым фактором в этом является то, насколько крупные, средние и малые предприятия должны основываться на знаниях и их существовании в сложной и компрометирующей конкурентной

среде только в сотрудничестве с высшими учебными заведениями и исследовательскими институтами. Следует иметь в виду, что конкурентоспособность и качество жизни в экономике, основанной на знаниях, зависят от эффективного обмена знаниями между бизнесом и высшим образованием. Если это поле недостаточно полно, многие ведущие основы экономики не смогут конкурировать с нехваткой персонала, отвечающего современным требованиям, и накопленный многолетний опыт будет потерян.

При более широком знании современной экономической деятельности в процессе создания, распространения и передачи знаний участвуют более разнообразные специалисты и эксперты. Решающее слово здесь, конечно, должно быть сделано университетами, и они уже чувствуют необходимость участвовать в процессе создания бизнес-сообщества. Однако следует иметь в виду, что многие преподаватели в университетах не могут функционировать в соответствии с текущими бизнес-требованиями и поэтому не могут интенсивно развивать деловые и высшие учебные заведения. Кроме того, существующие различия между университетом и миссией и целями бизнес-сектора могут также ограничить развитие этих отношений. Например, публикация результатов научно-исследовательской работы в некоторых случаях приводит к конфликту с точки зрения опасности обнаружения коммерческой тайны компаний. Разумеется, эта несогласованность должна быть устранена участниками процесса создания и распространения знаний.

По мере роста отношений с бизнесом возникают новые тенденции, появление новых организационных структур и т. Д. создает трудности в управлении университетами. Чтобы избежать таких проблем в международной практике, представители бизнеса участвуют в различных формах администрирования университета и часто назначаются в качестве менеджеров по маркетингу. Точно так же представители университетов участвуют в управлении бизнесом. Кроме того, существует практика установления связей с бизнес-структурами напрямую или через существующую сеть (промышленная палата торговли, агентства, ассоциации и т. Д.), И последняя становится все

более широко распространенной. Во многом это связано с тем, что мониторинг и маркетинг образования в рамках существующей сети могут осуществляться более качественным и количественным путем в результате совместных усилий. Важнейшим фактором для рассмотрения здесь является защита интеллектуальной собственности. Теоретически, образовательная и исследовательская деятельность является предметом интеллектуальной собственности в целом, и в большинстве случаев результаты научных исследований являются коммерчески значимыми, но из-за ограниченной доступности механизма патентования и их возможностей они не могут быть достигнуты потенциальным потребителем. Поэтому, по мере расширения совместной исследовательской и коммерческой деятельности высших учебных заведений, потребность в поддержании результатов исследований возрастает. Однако следует учитывать, что, когда соответствующий механизм защиты не установлен, деловые контакты становятся слабее, а интеллектуальная собственность высшей школы становится невыгодной.

Развитие экономики, основанной на знаниях, расширение рынка труда, укрепление общественных отношений и изменение окружающей среды заставляют политическую элиту расширяться в систему образования, повышать ее эффективность и уделять внимание. Таким образом, преобразование образования в неотъемлемую часть экономической и социальной политики является необходимым элементом повышения конкурентоспособности стран. Анализ совокупных исторических этапов глобализации показывает, что страны с сильными системами образования оказывают большое влияние на глобализацию и интернационализацию. Возможности для самостоятельного образования и самостоятельной экономической политики в странах с низкой системой образования постепенно уменьшаются, и они впадают в негодность. Поэтому необходимо расширять сотрудничество в системе образования страны, быть прозрачным, динамичным и адаптируемым, входить в единую горизонтальную сеть управления и интегрировать в нее новые элементы.

Принятие системы образования страны в Болонского и Лиссабонского процессов является самым важным шагом в этом направлении.

Болонский процесс предусматривает подготовку трех уровней высшего образования (бакалавра, магистра и доктора) для удовлетворения потребностей рынка и, помимо этого вида обучения, обеспечивает мобильность в адаптации социальной рабочей среды к гибким меняющимся требованиям.

Таким образом, одной из важных проблем, стоящих перед системой высшего образования страны, является увеличение их участия в повышении уровня профессионализма на рынке труда. Понятно, что профессиональный уровень работников государственного сектора в этой области повышен до современных требований через образовательные учреждения, действующие в государственных учреждениях и в таких учебных заведениях. Тем не менее, для повышения профессионализма сотрудников частного сектора, работодателями не были созданы ни система высшего образования, ни специализированная система усовершенствования и переподготовки кадров частных предприятий.

После обретения независимости Азербайджана, было применено два основных компонента образовательной политики - государственные и частные системы образования. Прошло уже достаточно времени, и все мы видим как и во всех других сферах, так и в этой области были проведены серьезные меры и были достигнуты положительные результаты. Тем не менее, существующие расхождения на мировом рынке образовательных услуг (отсутствие гибкого реагирования на потребности бизнеса в системе образования, отсутствие технической подготовки в системе образования, слабость адаптации стандартов профессионального образования к новым требованиям и т.д.) также доступны в Азербайджане. Таким образом, Государственная программа реформ в системе высшего образования Азербайджанской Республики на 2009-2013 годы, утвержденная Главой государства 22 мая 2009 года, является своевременным шагом. Программа может быть сосредоточена на основных направлениях сотрудничества между бизнесом и образованием: совместная подготовка

стандартов профессионального образования; разработка новой и расширенной программы развития; организация лекций, семинаров, мастер-классов ведущих специалистов фирм; участие в организации дней карьеры и т.д.

Хочу отметить что Азербайджанский Государственный Экономический Университет является примером для других отечественных ВУЗов, где сотрудничество с местными и зарубежными компаниями, организация мастер-классов, лекций, семинаров а также других научных мероприятий является главным приоритетом и механизмом развития профессиональных навыков, лидерских способностей не только у сотрудников, но также и у студентов.

Опыт развивающихся стран показывает, что высокая стоимость топливной энергии (нефти и газа) на мировом рынке создает застой в снижении разнообразия экономики, замедление формирования ее территориальной структуры и в то же время застой в развитии профессиональной структуры рабочей силы. Это не соответствует требованиям инновационной экономики. Масштабы опасности также являются серьёзными проблемами в области профессиональной подготовки, что требует комплексного подхода, основанного на совместной деятельности как государства, частного сектора, так и каждого члена общества с точки зрения организационной структуры и финансирования.

Формирование новой законодательной базы также было необходимо для расширения образовательной реформы в Азербайджане и адаптации мировых стандартов. С этой целью в июне 2009 года парламентом был принят новый закон после широких общественных дебатов «Об Образовании», и его реализация была начата.

Вышесказанное гласит о том как развитие любой нации, государства и его будущее над прочной основой больше зависят от достижений системы образования. В глобализирующемся мире университетское образование, которое образует уникальную связь в системе образования, стало одним из важных факторов социально-экономического развития каждой страны, ее конкурентоспособности и защиты. Не случайно ЮНЕСКО описывает

университеты как неотъемлемую роль в социализации, экономическом росте, поощрении конкурентоспособных товаров и услуг, формировании и защите культурной самобытности, целостности общества, борьбе с нищетой и содействии миру. Сегодня университетское образование стало одним из ключевых элементов экономической деятельности и экономической политики, поскольку оно стало необходимым условием для достойного места как для глобальной, так и для национальной конкурентоспособности.

Исследования показывают, что инвестиции в образование - это не снижение производительности, а рост закона о производительности. По мере увеличения периода образования в странах уровень безработицы снижается, а уровень доходов увеличивается. Принимая во внимание тот факт, что образование, особенно высшее образование, стало движущей силой экономического роста благодаря высокому человеческому капиталу и технологии, развитые страны вкладывают в эту область большие финансы. В настоящее время Европейский Союз включает 1,2-1,5% ВВП и 2,6-3% ВВП в развитие высших учебных заведений [8]. Данные Всемирного экономического форума показывают, что в тех странах где высшее образование развивается быстрыми темпами, как Сингапур, Финляндия, Нидерланды, Швейцария, Бельгия, Дания, Норвегия, США, Австралия, Новая Зеландия, Германия, Швеция, Великобритания, Япония также стоят на переднем крае конкурентной экономики. Все экономики этих стран также считаются сильной экономикой, основанной на высоких технологиях и инновационном потенциале.

Новые вызовы, возникающие в области глобального образования и включения экономики Азербайджана в современный этап развития, несомненно, потребовали формирования единой государственной стратегии образования в стране. С этой целью «Государственная стратегия развития образования в Азербайджанской Республике», утвержденная приказом президента Ильхама Алиева 24 октября 2013 года и соответствующий План действий, утвержденный 19 января 2015 года, предусматривает всю систему образования, в том числе высшее образование в стране единая государственная

политика, обеспечивающая краткосрочное, среднесрочное и долгосрочное развитие в соответствии с требованиями [9]. В этом контексте особое значение имеют следующие тенденции в области университетского образования в Азербайджане:

* **Расширение доступа к высшему образованию:** высшее образование в современных экономиках, где экономическая конкуренция серьезно усугубляется, а знания и инновации стали одним из основных факторов конкурентоспособности, теперь стали огромной особенностью элитарного образования. По данным ЮНЕСКО, охват высшего образования в Азербайджане в настоящее время составляет 23,16 процента. Хотя этот показатель вырос в последние годы, он все еще немного ниже требуемого уровня.

* **Установление учебных планов в области высшего образования в соответствии с потребностями рынка труда:** исследования показывают, что одной из основных проблем высшего образования в развивающихся и слабых развитых странах является наличие серьезного несоответствия между требованиями учебной программы и рынком труда и более теоретическим обучением. В связи с этим абсолютное большинство выпускников университетов применяют либо дополнительные курсы, либо добиваются высшего образования за пределами страны. В последние годы была проведена значительная работа по совершенствованию государственных стандартов образования в высшем образовании страны. Ключевым подходом здесь является минимизация преподаваемых предметов, замена предметов, которые не соответствуют требованиям рынка труда, и привести предметы в соответствие с международными стандартами. Азербайджанский государственный экономический университет значительно расширил учебные программы для студентов, выпускников и докторантов, активно участвуя в этом процессе.

* Укрепление докторантуры и исследовательский потенциал в университетах: сегодня мировые университеты относительно разделены на две группы, в том числе крупные университеты и исследовательские университеты, но трудно найти университеты, где фактически не проводятся исследования. В целом, развитые страны придают большое значение научным исследованиям, основанным на конкурентной экономике, в частности фундаментальным научным исследованиям. Согласно докладом ЮНЕСКО, в 2013 году 1,5 триллиона долларов США, было потрачено на паритет покупательной способности исследований и разработок (НИОКР). 69,3% этих расходов приходится на страны с высокими доходами и только 0,3% стран с низкими доходами.

В настоящее время 80 процентов мировых затрат на исследования и разработки приходится только на долю 10 стран - США(2,7%), Китай, Японию(3,6%), Германию(2,9%), Корею(4,3%), Францию, Индию, Россию, Великобританию и Бразилию. Во всех этих странах, выявив источники расходов, по-видимому, заключаются в том, что большая часть этих расходов финансируется частным сектором. Данные ЮНЕСКО показывают, что в то время как Азербайджан выделяет около 0,2 процента ВВП для исследований и разработок, большинство этих расходов финансируется государством. В настоящее время Азербайджан впервые готовит государственные стандарты для докторских степеней, чтобы увеличить исследовательский потенциал университетов. За счет увеличения исследовательского потенциала университетов путем организации сильных магистрантов, аспирантов, докторантов количество исследовательских проектов, которые будут совместно осуществляться с частным сектором, будет возрастать с каждым годом. В то же время одним из важных шагов, предпринятых в этом направлении, является доступ азербайджанских вузов к научной информационной базе Thomson Reuters по инициативе Министерства образования, которая в ближайшие годы усилит интеграцию отечественной науки в мир.

Сегодня в образовании при разработке Национальной стратегии развития образования в Азербайджане в 2011-2021 годах, ожидания общества от данной стратегии растёт с каждым годом.

В результате внимания и заботы, которые проявляет глава государства к сфере образования, впервые в истории отечественного образования утверждены и успешно реализуются 16 государственных программ. Претворение в жизнь данных программ, разработанных и утвержденных на основе анализа реального состояния развития отдельных сфер образования, позволило достичь значительных успехов в таких областях, как приведение инфраструктуры образования в соответствие с современными требованиями, обновление содержания образования, реализация новой политики в области учебников, внедрение новой модели и нового механизма оценивания достижений учащихся, улучшение подготовки кадров в соответствии с потребностями рынка труда, обеспечение учебных заведений информационно-коммуникационными технологиями и информатизация системы образования, совершенствование дошкольного и профессионально-технического образования, получение высшего образования в зарубежных вузах и т.д. Как видим, утверждение и выполнение данных программ – это еще одно доказательство того, что образование является одним из самых важных приоритетов в государственной политике. Что касается выполненных основных целей программы, то это привело к ускорению процесса интеграции системы высшего образования нашей страны в мировое и европейское образовательное пространство, приведению содержания высшего образования в соответствие с принципами Болонской декларации, удовлетворению потребности в высококвалифицированных кадрах с учетом тенденций развития экономики страны, обеспечению конкурентоспособности высшего образования, а также формированию эффективной системы высшего образования, предоставляющей населению возможность получения высшего образования на уровне современных стандартов. Поэтому данная программа – это логическое продолжение реформ в области образования, которые проводятся в последние

годы в Азербайджане. Реформы всех ступеней образования, начиная с дошкольного образования и заканчивая высшим образованием, уже приобрели необратимый характер.

Таким образом, в последние годы в нашей стране проделана большая работа по укреплению и расширению материально-технической и учебной базы вузов, созданы условия для внедрения новых технологий в учебный процесс, приняты определенные меры, способствующие интеграции в европейское пространство высшего образования, начато внедрение нового механизма контроля над качеством образования, сформирована нормативно-правовая база на уровне современных требований.

2.2 Совершенствование управления высшего образования в Азербайджанских ВУЗ-ах

В современных условиях, когда резко обостряется конкуренция высших учебных заведений Азербайджана на рынках образовательных услуг, качество образования становится основным фактором конкурентоспособности. Для высшей школы проблемы качества образования специалистов-профессионалов всегда были актуальны. Поэтому приоритетным направлением в этой сфере являются приведение содержания и структуры профессиональной подготовки кадров в соответствие с современными потребностями рынка труда и повышение доступности качественных образовательных услуг; разработка и внедрение внутривузовских систем менеджмента качества в соответствии с требованиями международных стандартов серии ИСО. При этом руководство вузов должно чётко понимать и осознавать, что выигрыш в конкурентной борьбе на рынке образовательных услуг получит то учреждение, которое ориентируется на потребителя и предлагает более качественное образование. С целью определения целей и направлений перспективного развития страны Президентом Азербайджанской Республики Ильхамом Алиевым был издан указ о «Главных направлениях стратегической дорожной карты национальной экономики и основных секторов экономики» от 16 марта 2016, в котором одним из направлений является обеспечения их реализации касающиеся развития профессионального образования и обучения. В документе для развития системы профессионального развития и обучения в период до 2020 года определены пять стратегических целей: интеграция в систему профессионального образования и обучения работодателей; создание сильной системы финансирования, основанной на результатах; создание целевых программ профессионального развития; специфических программ по секторам; применение средств, которые поддержат достижение целей профессионального образования и обучения.

В стратегической дорожной карте указаны основные направления развития экономики Азербайджана на ближайшую перспективу, на базе которых может быть ещё большее развитие социального уровня, но не одна из этих направлений не может достичь определённого результата без одновременного развития знаниями, интеллектуальным потенциалом, развитием креативности. Это всё заставляет задуматься над вопросом управление знаниями, что включает в себя несколько аспектов: подготовка кадров соответствующих современным требованиям, создание банка идей, создание условий для инновационного развития для того чтобы люди могли творить новое. Поэтому во всех направлениях стратегической дорожной карты Азербайджана, красной нитью идёт современное направление управление знаниями. Главную роль в этой системе играют отечественные высшие учебные заведения, так как подготовка соответствующих кадров обществу, удовлетворять потребности рынка труда, является главным приоритетом настоящего времени.

Можно отметить в деятельности UNEC как инновационное проявление обучения, место и роль недавно созданной Русской Экономической Школы. С момента функционирования этого центра в UNEC было организовано множество мероприятий научного формата. Так, с первых же моментов функционирования эта школа отличилась своей высокой производительностью не только в АГЭУ, но и во всей республике. Ежегодно здесь организуются научно-практические конференции, где студенты, молодые исследователи выступают со своими тезисами. Научные семинары, круглые столы, открытые лекции здесь проводятся регулярно, благодаря чему студенты этой школы отличаются своим интеллектом, знаниями и т.д. В Русской Экономической Школе применяются инновационные методы обучения со стороны учёных-профессоров. Так же впервые за историю Азербайджана, в АГЭУ, был организован всемирно известный конкурс “Science Slam”, где студенты выступили с научными работами известных учёных-экономистов.

Министерство образования Азербайджанской Республики проводит политику объявляя приоритеты на каждый год на всех уровнях образования, чтобы информировать общественность о выполнении основных задач, изложенных в «Государственной стратегии развития образования в Азербайджанской Республике». Министерство изложило план реформ, направленных на решение актуальных проблем в общем образовании.

По данным Министерства Образования Азербайджанской Республики, в качестве следующего шага в этом направлении был разработан план действий в высшем образовании. Основной целью этих мероприятий является создание прозрачной и эффективной образовательной среды в высших учебных заведениях, повышение качества образования и построение высших учебных заведений на уровне современных требований. С этой целью Министерство образования предусматривает следующие мероприятия которые и в данный момент нашли отражение в совершенствовании управления знаниями в ВУЗах Азербайджана. Обратим внимание на некоторые из мероприятий министерства образования, которые уже реализованы и будут реализованы и внедрены в управлении образованием в ВУЗах:

- Разработка системы показателей, определяющих эффективность деятельности высших учебных заведений;
- Совершенствование подходов к формулированию плана студента с учетом приоритетов социально-экономического развития страны;
- Подготовка критериев отбора для университетов для участия в государственном заказе по совершенствованию стандартов обучения персонала государственным заказом;
- Пересмотр учебных планов (стандартов) для бакалавриата и магистерских специальностей для обеспечения современного обучения персонала, соответствующего уровню развития экономики страны и существующих требований рынка труда, а также адаптации программ

(стандартов) высшего образования к соответствующим европейским стандартам;

- Создание Межучрежденческого комитета по применению Болонского процесса для обеспечения интеграции высших учебных заведений в европейское образовательное пространство;

- Организация соответствующих высших учебных заведений с учетом профиля специальности средних школ, учреждений начального и среднего профессионального образования для обеспечения принципа преемственности и непрерывности между различными уровнями образования и формирования специализированного отбора кандидатов;

- Запуск пилотных образовательных кредитов для расширения доступа к высшему образованию для молодежи из малообеспеченных семей;

- Совершенствование нормативной базы, регулирующей деятельность высших учебных заведений, и применение принципов корпоративного управления, руководство идеей создания современной и прозрачной модели управления;

- Расширение применения системы финансовой отчетности в государственных высших учебных заведениях в целях повышения эффективности и прозрачности в использовании финансовых ресурсов;

- Создание системы аккредитации образовательных учреждений в целях защиты прав учащихся и определения их соответствия государственным стандартам.

Одной из программ по совершенствованию управления высшего образования является Программа Интернационализации Высшего Образования. Программа Интернационализации Высшего Образования - это программа, в рамках которой основное внимание будет уделено созданию нового поколения моделей сотрудничества, которые позволят развивать сотрудничество «British Council» в области знаний, совершенствование инноваций, расширение политических дискуссий и развитие новых глобальных систем знаний. Программа предусматривает трехсторонние отношения сотрудничества между

властями, университетами и промышленностью в Соединенном Королевстве и других странах посредством особого подхода к культурным отношениям, которые укрепляют доверие, занятость и взаимную выгоду. «British Council» привносит прогрессивные улучшения в области исследований в области высшего образования и привносит опыт Великобритании в этой области в Азербайджан. При поддержке представителей азербайджанского сектора высшего образования они организуют конференции с участием представителей двусторонних и разных стран. Кроме того, для повышения осведомленности и укрепления сектора высшего образования в Азербайджане участвуют в налаживании диалога между сектором высшего образования и промышленности и ускорении процесса развития в этой области.

Выводы и предложения

- Естественно то, что эффективное и интенсивное развитие каждой отрасли невозможно без государственной поддержки. Учитывая это, руководство Азербайджанской Республики предпринимает все необходимые меры с целью обеспечения развития управления знаниями.

- Одним из успешных проектов на данный момент является стратегическая дорожная карта по развитию профессионального образования и обучения в Азербайджане. В этом направлении можно особо отметить деятельность АГЭУ (UNEC), который занимает 1-е место в таблицах рейтинга всего Кавказа и т.д. В данном учебном заведении в настоящее время широко применяются инновативные методы обучения и практической деятельности (UNEC интернет, Инновативный Бизнес Инкубатор, функционирование студенческих молодёжных организаций, программы двойных дипломов и т.д.).

- Особенно можно отметить в деятельности UNEC как инновационное проявление обучения, место и роль недавно созданной Русской Экономической Школы. Всё это может быть примером для совершенствования инновационной деятельности в области образования и в других ВУЗах Азербайджанской Республики.

- Особое значение в последнее время приобретает изучение отличительных особенностей командной системы организации деятельности. С функциональной структуры команды образуются из специалистов различных направлений и направляются на достижение единой цели. Главной целью при этом является достижение возможностей широкого использования опыта, таланта и возможностей членов команд. Эта деятельность основана на принципах рыночной экономики и поэтому команды в своём составе имеют представителей разных профилей ориентированных на требование рынка. Эффективность их деятельности зависит как от внутренних факторов так и от внешних воздействий и требований. К внутренним факторам здесь могут быть отнесены различного рода знания, опыт и способности эффективного и

продуктивного взаимодействия различных членов команды, друг с другом. К внешним факторам относятся технические, организационные управленческие факторы, а также факторы внешней среды. Команды представляют собой непрерывно самоорганизационную систему, которая меняется со временем в соответствии с изменением условий и требований. Это динамичная структура объединяющая в себе креативно мыслящих сотрудников.

- Осуществление государственной политики по развитию обучения и профессионального образования в Азербайджанской Республике влияет на рост социально-экономического уровня, что даёт нашей родине возможность по основным социально-экономическим показателям стабильным лидером региона. Таким образом, Азербайджану необходимо развивать данную отрасль. Для этого достаточно использовать опыт таких стран, где управление знаниями, человеческий капитал является ведущими отраслями экономики.

Список использованной литературы

- [1] Б. З. Мильнер «Концепция управления знаниями в современных организациях». // Российский журнал менеджмента № 1, 2003. С. 57–76. URL: nashaucheba.ru/v4511/мильнер_б.з._концепция_управл...еменных_организациях
- [2] Львов Д. С. И др. Механизм налогозамещения как главное условие экономического роста (обеспечение ускоренного экономического роста России на основе эффективного использования природно-ресурсной ренты). – «Экономика природопользования», 2003.
- [3] Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США / Ф. Махлуп. М.: Прогресс, 1966.
- [4] Мельняцев В. Счастье от ума.// Известия. 2000, 17 мая (дополнено расчетами СГА)
- [5] Икуджиро Нонака, Хиротака Такеучи «Компания — создатель знания». // "Олимп-Бизнес", — 2011
- [6] Ю. А. Кочаргин Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? : Монография. – Воронеж: ЦИРЭ, 2005. – С.:252.
- [7] URL: http://www.azerbaijans.com/content_1729_az.htm
- [8] URL: <http://www.azerbaijan-news.az/index.php?mod=3&id=107989>
- [9] URL: <http://vesti.az/news/222599>
- [10] URL: http://anl.az/down/megale/azerbaycan/azerbaycan_iyun2009/83969.htm
- [11] URL: <http://portal.edu.az/index.php?r=article/item&id=951&mid=0&lang=az>
- [12] URL: <https://www.britishcouncil.az/programmes/education-society/Internationalising-Higher-Education>
- [13] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-znaniyami-na-predpriyatii-1.pdf>
- [14] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiya-znaniy-v-sisteme-upravleniya-biznesom>
- [15] URL: www.slideserve.com/hamal/4037987

[16] <https://books.google.az/books?id=YvP9AgAAQBAJ&pg=PA10&dq=%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B0+%C2%AB%D0%9D%D0%B5%D1%8F%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B5+%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%C2%BB.&hl=ru&sa=X&ved=0ahUKEwjAwYGT05TbAhUJZCwKHQjXCIAQ6AEIKzAB#v=onepage&q=%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B0%20%C2%AB%D0%9D%D0%B5%D1%8F%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%C2%BB.&f=false>

[17] <http://knigi.news/uchebniki-filosof/teoriya-poznaniya-platona-48881.html>