

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 65.01

DOI 10.34822/2312-3419-2021-4-8-16

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ

Н. Л. Антонова¹, Л. Л. Ковылина^{1, 2✉}

¹ Сургутский государственный университет, Сургут, Россия

² ООО «СургутТрансТорг», Сургут, Россия

✉ E-mail: tagan-i@mail.ru

Статья посвящена рассмотрению содержания понятия «организационный интеллект», а также методам формирования и развития организационного интеллекта в системе управления знаниями.

Выявлено, что детальному описанию понятия «организационный интеллект», несмотря на его пятидесятилетнюю историю, посвящено не так много научных трудов, особенно отечественных.

С учетом концепции интеллектуальной организации, а также исследований отечественных и зарубежных ученых раскрыто содержание и описаны характеристики понятия «организационный интеллект», дана их систематизация во временном аспекте, представлено авторское определение данной дефиниции, описаны методы формирования и развития организационного интеллекта в системе управления знаниями.

Дальнейшие исследования могут расширить понимание не только содержательного компонента организационного интеллекта в новых типах организаций, но и возможностей его применения как инструмента оценки в управлении знаниями.

Ключевые слова: управление знаниями, организационный интеллект, интеллектуальная организация.

Для цитирования: Антонова Н. Л., Ковылина Л. Л. Формирование и развитие организационного интеллекта в системе управления знаниями // Вестник Сургутского государственного университета. 2021. № 4. С. 8–16. DOI 10.34822/2312-3419-2021-4-8-16.

FORMATION AND DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL INTELLIGENCE IN THE KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM

N. L. Antonova¹, L. L. Kovylyina^{1, 2✉}

¹ Surgut State University, Surgut, Russia

² OOO SurgutTransTorg, Surgut, Russia

✉ E-mail: tagan-i@mail.ru

The article is devoted to the consideration of the content of “organizational intelligence”, as well as to the methods to form and develop organizational intelligence in the system of knowledge management.

Although the concept “organizational intelligence” is known for 50 years, it has not been described in detail in many scientific works, especially in Russian studies.

With the concept of the intellectual organization, as well as studies of Russian and foreign scientists, the content and features of the concept “organizational intelligence” are described, their systematization is given in the time aspect, the author’s definition of the concept is presented, the methods to form and develop organizational intelligence in the knowledge management system are described.

The further research can expand the understanding of both the content component of the organizational intelligence in organizations of new types and its application as the tool for assessment in knowledge management.

Keywords: knowledge management, organizational intelligence, intellectual organization.

For citation: Antonova N. L., Kovylnina L. L. Formation and Development of Organizational Intelligence in the Knowledge Management System // Surgut State University Journal. 2021. No. 4. P. 8–16. DOI 10.34822/2312-3419-2021-4-8-16.

ВВЕДЕНИЕ

Условия, в которых приходится существовать современным организациям, представляют динамичную, сложную, неопределенную среду, предъявляющую высокие требования к содержательным элементам внутренней среды организации как живой сложной системы. В концепции интеллектуальной организации она представляется мыслящим организмом. Организация деятельности такой системы, главную роль в которой играют знания и интеллектуальные ресурсы, требует формирования специфических подходов к управлению и выработки инструментов «подвижного равновесия» во внешней среде. Подобным инструментом является организационный интеллект (далее – ОИ).

Целью исследования является определение содержания понятия «организационный интеллект» и выявление методов формирования и развития ОИ в системе управления знаниями.

Для достижения цели следует решить следующие задачи:

- провести анализ отечественной и зарубежной литературы, посвященной содержанию понятия «организационный интеллект»;
- дать авторское определение понятию «организационный интеллект»;
- определить формы и методы развития ОИ в системе управления знаниями.

МАТЕРИАЛ И МЕТОДЫ

Объектом данного исследования является организационный интеллект в системе управления знаниями. В процессе исследовательской деятельности были изучены научные труды с применением общенаучных методов (анализ и синтез, индукция и дедукция). Для формирования умозаключений и выводов по достижению цели авторы опирались на современные значимые концепции в области общей теории управления, стратегического управления, управления знаниями, когнитивистики. Интеллект (от лат. *intellectus* – познание – понимание, рассудок) – способность мышления, рационального познания [1].

В определении содержания ОИ значимыми являются классические работы по управлению знаниями Карла Виига, Питера Друкера, Икуджиро Нонаки, Удо Б. Зандера, Брюса Когута, Хиротака Такеучи, Питера Сенге и др. Суть всех работ сводится к утверждению, что с переходом в постиндустриальное общество основным и наиболее важным конкурентным преимуществом становятся знания. Для их получения необходим механизм, обеспечивающий управление знаниями, поэтому будущее за новаторскими, динамично развивающимися организациями, у которых существует важный ресурс – интеллектуальный капитал. Согласно теории эволюции экономических и организационных основ бизнеса Р. Майзла создание и передача новых знаний есть результат социальных взаимодействий, и в эру инноваций самые разные формы внутри- и межфирменного сотрудничества оказываются той метаспособностью, благодаря которой на основе знаний генерируются инновации и из них извлекаются экономические выгоды [2]. Заключение Р. Майзла в исследовании является основанием для определения форм и методов развития ОИ.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Организационное знание как понятие обосновано и занимает важное место в теории управления знаниями, в процессе интеллектуальной деятельности оно становится интеллектуальным капиталом организации. Преобразованное знание, выраженное в инновациях, становится фактором развития. Важным свойством организационного знания является то, что оно входит в состав ОИ и поэтому оказывает влияние на его развитие и служит основанием для формирования и развития ключевых компетенций организации. Для детального рассмотрения содержания и характеристики ОИ проанализируем генезис и взаимосвязь данного понятия с современными концепциями теории управления; изучим, как исследователи определяют и интерпретируют данную дефиницию в управлении знаниями.

ОИ применяется в теории интеллектуальной организации, однако следует признать, что термин не исследуется как объект в отечественной теории управления знаниями. Содержательный аспект ОИ имеет тенденцию переосмысления в свете развития теории управления.

Концепция интеллектуальной организации подразумевает, что не только элементы организации, такие как персонал и менеджмент, но и сама организация – это особый мыслящий организм. Данная концепция является логическим развитием концепции обучающейся организации (The Thinking Organization – в 1990-х годах), поэтому в ее содержании присутствуют новейшие теории интеллектуального капитала, развития организационной культуры, сетевые формы организации, а главное – когнитивные способности при действиях со знаниями.

Концепция интеллектуального предприятия, основанная на знаниях и услугах, предложена Дж. Б. Куинном [3]. Ученый выделяет признаки «интеллектуализации» организации: быстрая адаптация к изменениям во внешней и внутренней среде, управление инновациями, диверсификация стратегий деятельности, структурные изменения, расширенное производство, управление интеллектуальным капиталом.

Тесную связь с ИО имеет и концепция «живой компании» (The Living Company), представленная в 1977 г. Анри де Гиусом [4]. Основной смысл ее содержания в том, что любая компания, как и любой живой организм, существует для собственного выживания и развития. Целью компании является реализация собственного потенциала и развития до максимально возможного состояния. Компании могут обучаться, потому что они являются живыми существами.

В зарубежных исследованиях понятие ОИ получило большее развитие и исследуется большим числом ученых. Так, следует отметить, что еще в 1967 г. Гарольд Л. Виленски [5] рассматривал ОИ как способность организации собирать информацию и извлекать из нее знания. Позднее Т. Мацуда [6] развил и дополнил концепцию. Подход автора интересен тем, что ОИ рассматривается с двух позиций: в динамике – процесс, в ко-

торый входят такие элементы ОИ, как познание, общение, решение проблем, память и обучение; в статике – процесс, отраженный в продукте как совокупность структурированной, синтезированной и целенаправленной информации. В свою очередь, В. Халал [7] сосредоточился на создании коэффициента ОИ для более глубокого измерения уровня интеллекта организации. Вопросу измерения ОИ также посвятил свою работу К. Альбрехт [8], он выделил семь измерений ОИ, которые формируют динамику организации.

Отечественные исследования ОИ представлены работами Б. З. Мильнера, который считает, что организационные знания составляют интеллект организации, основанный на информационных технологиях, технологиях принятия решений и скорости восприятия нововведений [9, с. 408]. Попытки дать определение и характеристики ОИ можно увидеть в статье Р. Ш. Закирова, который определяет ОИ как объединение интеллектов сотрудников и формализованных знаний [10]. В свою очередь, Г. Н. Степанова и Е. Ю. Мастерова считают, что если интеллект построен на получении информации, способности к рассуждению и скорости понимания, то ОИ находится в зависимости от способности к извлечению, манипулированию, анализу, интерпретации информации для построения умозаключений, а также от способности к обучению и генерированию новых знаний [11]. С позиций синергетики и теории систем С. М. Авдошин и В. Б. Тарасов [12] выделяют такие показатели ОИ, как совокупный опыт предприятия, системная единица предприятия, структура предприятия, связи, поведение предприятия, развитие предприятия, управление, компьютерные технологии, история и культура предприятия. Авторы считают, что именно ОИ выполняет функцию балансира между гибкостью и равновесием в поведении организации. Достигается данный баланс, с одной стороны, постоянной «структурной саморегулирующей организацией» в динамичной среде, а с другой – преобразованием и формированием благоприятного окружения.

Определения и характеристики понятия ОИ, приводимые различными авторами, представлены в табл. 1.

Содержание понятия «организационный интеллект»

№	Автор	Год	Определение и характеристика ОИ
Зарубежные авторы			
1	Н. Wilensky [5]	1967	Включает комбинацию сбора, обработки и передачи информации, используемой в процессе принятия решений в любой среде
2	Т. Matsuda [6]	1992	Интеллектуальная рабочая сила организации, решающая способность организации. Состоит из совокупности информации, опыта, знаний и понимания, объединяет существующий человеческий и машинный интеллект организации
3	М. McMaster [13]	1996	Способность организации к сбору информации, инновациям и генерации знаний, а также эффективные действия, основанные на накопленных знаниях
4	W. Halal [7]	1998	Способность компании создавать знания с целью стратегической адаптации в данной среде. Измеряется коэффициентом интеллекта (IQ), рассчитанным по организационным возможностям в перспективе, названным коэффициентом организационного интеллекта (OIQ)
5	J. Liebowitz [14]	2000	Совокупность всех возможных способностей организации, применяемых для поощрения организационного обучения
6	K. Albrecht [8]	2002	Способность организации любого типа активировать общую интеллектуальную мощь и сосредоточить ее на выполнении миссии. Определение включает следующие измерения: стратегическое видение, общая судьба, стремление к переменам, сопереживание, согласованность, развертывание знаний, влияние на производительность
7	M. Yolles [15]	2005	Расширение идей, знаний, которые являются центром операций. Включает в себя субъекты (множественные или одиночные), которые различают, ассоциируют, применяют и адаптируют культурные знания, основанные на интеллекте, для идентификации этих знаний в определенной среде. Связывает теорию ОИ с организацией и отдельными лицами
Отечественные авторы			
8	С. М. Авдошин, В. Б. Тарасов [12]	2006	Ключевое свойство интеллекта как сложной, динамической, открытой системы – способность к обучению и самообучению
9	В. В. Зябриков [16]	2007	«Живая компания» обладает интеллектом, он (по аналогии с человеком) необходим для адаптации к изменяющейся внешней среде. При этом имеется в виду, что это не сумма интеллекта персонала, но свойство организации как системы
10	Р. Ш. Закиров [10]	2008	Специфическое объединение интеллектов всех сотрудников в виде человеческого капитала и формализованных знаний в виде структурного капитала
11	Б. З. Мильнер [9]	2010	Интеллект организации основан на информационных технологиях, технологиях принятия решений и скорости восприятия нововведений
12	Г. Н. Степанова, Е. Ю. Мастерова [11]	2011	Цель интеллекта организации заключается в развитии способностей, которые добавляют новую ценность производимому продукту с точки зрения потребителя

Примечание: составлено авторами по [5–16].

После серии теоретических изысканий в последующие годы ученые начинают активно применять ОИ как индикатор успешности компаний, продолжают попытки определить взаимосвязь ОИ с показателями деятельности организации.

В зарубежных исследованиях выявлено влияние ОИ на производительность труда. Например, I. Simic [17] доказал, что организации, обладающие более высоким органи-

зационным интеллектом, превосходят другие организации в области понимания проблем и повышения производительности.

В условиях глобальных потрясений, когда среда становится нестабильной, неопределенной, сложной, неоднозначной (VUCA), для каждой организации важными характеристиками являются гибкость, ясность, понимание и видение перспектив согласно модели VUCA Prime Боба Йохансена.

В оригинальной статье группы ученых из Ирана [18] проведено эмпирическое исследование влияния ОИ на организационную гибкость, а также опосредующей роли организационного обучения. Результаты показали, что организационное обучение действует как посредник в отношениях организационного интеллекта и организационной гибкости. Сегодня появляются исследования в области организационного культурного интеллекта, который рассматривается как способность фирмы эффективно функционировать в сложном и непредсказуемом многокультурном мире [19], что требует определения соотношения и взаимосвязи с ОИ.

Для определения понятия ОИ важным является свойство эмерджентности систем (системный эффект). Организации представляют собой системы, обладающие этим свойством. Эмерджентность в теории систем является свойством больших систем. Это свойство возникает при существовании определенных связей между элементами системы, которые не сводятся к свойствам элементов ее составляющих. Свойство эмерджентности определяется представлением, что система – нечто большее, а возможно, качественно отличное от суммы ее элементов. При этом система может обладать новыми свойствами, не присущими ее подсистемам [20]. Организационное знание, на наш взгляд, является, с одной стороны, производным от деятельности ОИ, а с другой – первопричиной создания ключевых компетенций.

Организационный интеллект – это способность интеллектуальной организации как организованной, сложной, динамичной системы производить организационное знание, самообучаться и формировать ключевые компетенции для непрерывного развития. В результате действия системы взаимосвязанных элементов коллективного интеллекта, усиленного информационно-коммуникационными технологиями, получается новое качественное образование – организационный интеллект, который обусловлен свойством эмерджентности организации как системы.

Исследовав содержание понятия «организационный интеллект» в системе управления знаниями, перейдем к выявлению методов формирования и развития ОИ.

В интеллектуальной организации процесс управления, направленный на ОИ, в первую очередь основывается на правилах, нормах, ценностях, которые будут формироваться в интеллектуальной культуре. Так, Р. Хант выделил следующие элементы, необходимые для возникновения и развития интеллектуальной культуры организации: формирование среды, направленной на развитие индивида, интеллектуальное развитие проектной группы и развитие стремления к победе [21]. В системе управления знаниями изменение организационной стратегии взаимосвязано с процессами преобразования в организационной культуре. Большая часть знаний в современных организациях находится в головах у людей, которые трудно поддаются формализации (в неявном виде), поэтому необходимо создание условий развития организации через организационную культуру и неформальные коммуникации, коллективные методы принятия решений и развитие персонала, так как это способствует развитию ОИ.

Важными составляющими развития ОИ являются осознание персоналом смысла существования компании, развитие толерантности, творчества, самореализации, сопричастности.

Для формирования и развития ОИ в условиях хаотичной, быстро меняющейся ситуации, когда изменения не поддаются прогнозам, от лидеров компании требуются усилия по выработке системного мышления персонала, заключающегося в создании целостной, объективной картины процессов, закономерностей и явлений, которые действуют в организации. Системное мышление с привлечением неявных знаний и интуиции основано как на дедуктивном, так и на индуктивном мышлении. Развитие стратегического мышления персонала также является необходимым условием для ОИ. Оно позволяет видеть перспективы, обеспечивать возможность изменений, что отражает динамические способности организации. Кроме выше предложенных методов, считаем актуальными и обоснованными методы, предлагаемые различными исследователями: развитие креативности, выявление, привлечение и удержание талантливых сотрудников, усиление

интеллекта персонала посредством информационно-коммуникационных технологий, сетевое взаимодействие и командная органи-

зация труда. Представим данные методы и их характеристики в табл. 2.

Таблица 2

Характеристики методов развития организационного интеллекта в парадигме управления знаниями

Метод	Характеристика
Развитие креативности	Творчество как генерация идей. Первый шаг к инновациям. Приоритетами в развитии следует считать восприимчивость к новым идеям, оригинальность взглядов, любознательность, открытость, упорство, концентрацию на сущности проблемы. Формирование и развитие через приверженность целям компании, мотивацию, организационную культуру
Выявление, привлечение и удержание талантливых сотрудников	Талантливые сотрудники как экономический ресурс и успех организации, генераторы знаний. Управление талантами: поиск, привлечение, удержание, возвращение талантов, преемственность. Формирование и развитие через создание условий для самореализации, развитие компетенций, новаторство
Усиление интеллекта персонала посредством информационно-коммуникационных технологий	Органическое взаимодействие и развитие персонала с помощью информационно-коммуникационных технологий. Возможности самообучения и саморазвития, оперативность коммуникаций, увеличение интеллектуальной мощи, инновационного развития компании
Сетевое взаимодействие	Рабочие группы как нервные клетки; для их жизнеспособности необходимо обеспечить их ресурсами и информацией, а для управления обучением – умело влиять на коммуникации и ротацию. Развитие сетей с помощью общих ценностей, норм, идентичности, формирование доверия, управление информацией
Командная организация труда	Команда как автономный элемент системы. Развитие через интеллектуальное общение (дискуссии, конференции), общие цели, коллективную ответственность, удовлетворенность, самоуправление

Примечание: составлено авторами по [11, 22–24].

Организационная культура является необходимым инструментом для формирования ОИ и рассматривается нами как незаменимый инструмент, который может сформировать оптимальные условия для развития компании. С другой стороны, она также является частью организационного знания. В ситуации сложных для всего человечества трансформаций организационная культура является стабилизирующим, центрирующим и создающим ценности элементом организации, особенно в условиях пандемии, когда культура пластична и текуча на уровне наблюдения, но ее этико-смысловые коды базового уровня остаются неизменными [25].

Обучающиеся и интеллектуальные компании являются наиболее развитыми формами организации деятельности, поэтому формирование и развитие ОИ в них следует основывать на формировании интеллектуальной

культуры, инновационной среды, а также на непрерывном обучении и развитии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Организационный интеллект как новое понятие зародился в трудах зарубежных исследователей-экономистов более 50 лет назад. Новый раздел в управленческой мысли – управление знаниями – появился в связи с переходом развитых стран к инновационной экономике, главную роль в которой играют интеллектуальные ресурсы. Данный термин развивался в теориях управления знаниями. В частности, в теориях обучающейся и интеллектуальной организации, «живой компании» происходит накопление смысловой и атрибутивной составляющей ОИ. В зарубежных исследованиях данный термин находит большее применение, чем в отечественных исследованиях. Мы считаем, что ОИ обусловлен свой-

ствами эмерджентности организации как системы. ОИ является качественным образованием системы взаимосвязанных элементов коллективного интеллекта, усиленного информационно-коммуникационными технологиями. Использование ОИ в диагностике организаций для оценки потенциала в условиях управления знаниями, экологической конку-

рентности, уровня адаптации организации к сложным условиям внешней среды представляет перспективу его использования в методологии управления. Для развития организационного интеллекта даны характеристики методов, которые будут способствовать «подвижному равновесию» организации во внешней среде.

ЛИТЕРАТУРА

1. Большой энциклопедический словарь / ред. А. М. Прохоров. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Большая Рос.Энцикл. ; СПб. : Норинт, 1998. 1434 с.
2. Miles R. E., Snow C. C., Miles G. TheFuture.org // Long Range Plann. 2000. Vol. 33, Is. 3. P. 300–321.
3. Quinn J. B. The Intelligent Enterprise a New Paradigm // AMP. 1992. Vol. 6, No. 4. P. 48–63. DOI 10.5465/ame.1992.4274474.
4. Ари де Гиус. Живая компания. Рост, научение и долгожительство в деловой среде. СПб. : Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2004. 224 с.
5. Wilensky H. L. Organizational Intelligence: Knowledge and Policy in Government and Industry. New York : Basic Books, 1967. 226 p.
6. Matsuda T. Organizational Intelligence: Its Significance as a Process and as a Product // Proceedings of the International Conference on Economics, Management and Information Technology, 1992. Tokyo, Japan, August 31 – September 4, 1992. P. 219–222.
7. Halal W. Organizational Intelligence. What Is It, and How Do Managers Use It to Improve Performance? // Knowledge Management Review. 2006. Vol. 1. P. 20–25.
8. Albrecht K. The Power of Minds at Work – Organizational Intelligence in Action. New York : AMACOM, 2002. 240 p.
9. Мильнер Б. З., Маевский В. И., Сильвестров С. Н. и др. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. Б. З. Мильнера. М. : ИНФРА-М, 2009. 624 с.
10. Закиров Р. Ш. Организационный интеллект предпринимательства // Путеводитель предпринимателя. 2008. № 1. С. 125–134.
11. Степанова Г. Н., Мастерова Е. Ю. Интеллектуальная организация: принципы построения и функционирования в экономике знаний XXI века // Изв. высш. учеб. заведений. Проблемы полиграфии и издат. дела. 2011. № 5. С. 181–191.
12. Авдошин С. М., Тарасов В. Б. Синергетические организации в экономике XXI-го века // Изв. АИН им. А. М. Прохорова. Бизнес-информатика. 2006. Т. 17. С. 155–163.
13. McMaster M. The Intelligence Advantage: Organizing for Complexity. Boston : Butterworth-Heinemann, 1996. 246 p.

REFERENCES

1. Bolshoi entsiklopedicheskii slovar / Ed. A. M. Prokhorov. 2nd ed., Rev. ed. Moscow : Bolshaia Ros. Entsikl. ; St. Petersburg : Norint, 1998. 1434 p. (In Russian).
2. Miles R. E., Snow C. C., Miles G. TheFuture.org // Long Range Plann. 2000. Vol. 33, Is. 3. P. 300–321.
3. Quinn J. B. The Intelligent Enterprise a New Paradigm // AMP. 1992. Vol. 6, No. 4. P. 48–63. DOI 10.5465/ame.1992.4274474.
4. Arie de Geus The Living Company: Growth, Learning and Longevity in Business. St. Petersburg : Stockholm School of Economics in St. Petersburg, 2004. 224 p. (In Russian).
5. Wilensky H. L. Organizational Intelligence: Knowledge and Policy in Government and Industry. New York : Basic Books, 1967. 226 p.
6. Matsuda T. Organizational Intelligence: Its Significance as a Process and as a Product // Proceedings of the International Conference on Economics, Management and Information Technology, 1992. Tokyo, Japan, August 31 – September 4, 1992. P. 219–222.
7. Halal W. Organizational Intelligence. What Is It, and How Do Managers Use It to Improve Performance? // Knowledge Management Review. 2006. Vol. 1. P. 20–25.
8. Albrecht K. The Power of Minds at Work – Organizational Intelligence in Action. New York : AMACOM, 2002. 240 p.
9. Milner B. Z., Maevsky V. I., Silvestrov S. N. et al. Innovatsionnoe razvitie: ekonomika, intellektualnye resursy, upravlenie znaniiami / Ed. Doctor of Sciences (Economics), Professor B. Z. Milner. Moscow : INFRA-M, 2009. 624 p. (In Russian).
10. Zakirov R. Sh. Organizatsionnyi intellect predprinimatelstva // Putevoditel predprinimatelia. 2008. No. 1. P. 125–134. (In Russian).
11. Stepanova G. N., Masterova E. Yu. Intellektualnaia organizatsiia: printsipy postroeniia i funktsionirovaniia v ekonomike znanii XXI veka // Izv. vyssh. ucheb. zavedenii. Problemy poligrafii i izdat. dela. 2011. No. 5. P. 181–191. (In Russian).
12. Avdoshin S. M., Tarasov V. B. Sinergeticheskie organizatsiia v ekonomike XXI-go veka // Izv. AIN im. A. M. Prokhorova. Biznes-informatika. 2006. Vol. 17. P. 155–163. (In Russian).
13. McMaster M. The Intelligence Advantage: Organizing for Complexity. Boston : Butterworth-Heinemann, 1996. 246 p.

14. Liebowitz J. Building Organizational Intelligence: A Knowledge Management Primer. CRC Press, 2000. 156 p.
15. Yolles M. Organisational Intelligence // Journal of Workplace Learning. 2005. Vol. 17, No. 1–2. P. 99–114.
16. Зябриков В. В Концепция интеллектуальной организации // Проблемы современ. экономики. 2007. № 3 (23). С. 46–52.
17. Simic I. Organizational Learning as a Component of Organizational Intelligence // Manage Inf & Mark Aspect of the Econ Devel of the Balkan Count. 2005. P. 189–196.
18. Bahramia M. A., Kianib M. M., Montazeralfaraja R., Zadeh H. F., Zadeh M. M. The Mediating Role of Organizational Learning in the Relationship of Organizational Intelligence and Organizational Agility // Osong Public Health Res Perspect. 2016. Vol. 7, Is. 3. P. 190–196.
19. Livermore D., Dyne L. V., Ang S. Organizational CQ: Cultural intelligence (CQ) for 21st Century Organizations // Business Horizons. 2021. DOI 10.1016/j.bushor.2021.11.001.
20. Розанов Ф. И. Феномен эмерджентности и проблема описания социальных макросистем в теории социального обмена // Тр. Братск. гос. ун-та: Сер. Гуманитар. и социал. проблемы развития регионов. Братск : ГОУ ВПО «БрГУ», 2007. С. 251–254.
21. Хант Р., Базан Т. Как создать Интеллектуальную организацию. М., 2002. 230 с.
22. Семина А. П. Команда как групповая форма организации труда // Вестн. Алтайск. Акад. экономики и права. 2019. № 12–1. С. 128–133.
23. Жукова Ю. М., Черняев С. И. Некоторые аспекты управления знаниями и интеллектуальным капиталом в вузе // Фундаментал. исслед. 2016. № 5–1. С. 123–130.
24. Абдикеев Н. М., Богачев Ю. С., Октябрьский А. М. Сетевые организационные структуры производства высокотехнологичной продукции как инструмент технологического прорыва в России // Экономич. наука современ. России. 2019. № 3 (86). С. 91–103. DOI 10.33293/1609-1442-2019-3(86)-91-103.
25. Аксеновская Л. Н. Пандемия: трансформация организационной культуры и ее этико-смысловых кодов. URL: <https://www.sgu.ru/conference/organizacionnaya-psihologiya-lyudi-i-riski-3/pandemiya-transformaciya-organizacionnoy-kultury-i-ee> (дата обращения: 09.11.2021).
14. Liebowitz J. Building Organizational Intelligence: A Knowledge Management Primer. CRC Press, 2000. 156 p.
15. Yolles M. Organisational Intelligence // Journal of Workplace Learning. 2005. Vol. 17, No. 1–2. P. 99–114.
16. Zyabrikov V. V. Kontsepsiia intellektualnoi organizatsii // Problemy sovremen. ekonomiki. 2007. No. 3 (23). P. 46–52. (In Russian).
17. Simic I. Organizational Learning as a Component of Organizational Intelligence // Manage Inf & Mark Aspect of the Econ Devel of the Balkan Count. 2005. P. 189–196.
18. Bahramia M. A., Kianib M. M., Montazeralfaraja R., Zadeh H. F., Zadeh M. M. The Mediating Role of Organizational Learning in the Relationship of Organizational Intelligence and Organizational Agility // Osong Public Health Res Perspect. 2016. Vol. 7, Is. 3. P. 190–196.
19. Livermore D., Dyne L. V., Ang S. Organizational CQ: Cultural intelligence (CQ) for 21st Century Organizations // Business Horizons. 2021. DOI 10.1016/j.bushor.2021.11.001.
20. Rozanov F. I. Fenomen emerdzhentnosti i problema opisaniia sotsialnykh makrosistem v teorii sotsialnogo obmena // Tr. Bratsk. gos. un-ta: Ser. Gumanitar. i sotsial. problemy razvitiia regionov. Bratsk : GOU VPO “BrGU”, 2007. P. 251–254. (In Russian).
21. Khant R., Bazan T. Kak sozdat Intellektualnuiu organizatsiiu. Moscow, 2002. 230 p. (In Russian).
22. Semina A. P. Team as a Collective Form of Labor Organization // Vestn. Altaisk. Akad. ekonomiki i prava. 2019. No. 12–1. P. 128–133. (In Russian).
23. Zhukova Yu. M., Chernyaev S. I. Some Aspects of Management of Knowledge and the Intellectual Capital in Higher Education Institution // Fundamental Research. 2016. No. 5–1. P. 123–130. (In Russian).
24. Abdikeev N. M., Bogachev Yu. S., Oktyabrsky A. M. Network Organizational Structures of Production of High-Tech Products as a Tool of Technological Breakthrough in Russia // Economics of Contemporary Russia. 2019. No. 3 (86). P. 91–103. DOI 10.33293/1609-1442-2019-3(86)-91-103. (In Russian).
25. Aksenovskaya L. N. The Pandemic: Transformation of Organizational Culture and Its Ethical and Sensing Codes. URL: <https://www.sgu.ru/conference/organizacionnaya-psihologiya-lyudi-i-riski-3/pandemiya-transformaciya-organizacionnoy-kultury-i-ee> (accessed: 09.11.2021). (In Russian).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Антонова Надежда Леонидовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и бизнеса, Сургутский государственный университет, Сургут, Россия.

E-mail: antonova.surgu@mail.ru

Ковылина Лидия Леонидовна – аспирант, Сургутский государственный университет; заместитель директора, ООО «СургутТрансТорг», Сургут, Россия.

E-mail: tagan-i@mail.ru

ABOUT THE AUTHORS

Nadezhda L. Antonova – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Management and Business, Surgut State University, Surgut, Russia.

E-mail: antonova.surgu@mail.ru

Lidiya L. Kovylyina – Postgraduate, Surgut State University; Deputy Director, ООО SurgutTransTorg, Surgut, Russia.

E-mail: tagan-i@mail.ru