

КОНСТРУКТИВНАЯ ЛОГИКА ДЕРЕВЯННЫХ ЦЕРКВЕЙ В СОСТАВЕ ПРИХОДСКОГО КОМПЛЕКСА

В.А. Попов, Ю.А. Пенкин

Дается попытка обоснования раздельного строительства «летних» и «зимних» деревянных храмов в православных приходах.

Ключевые слова: «летний» храм, «зимний» храм, трапезная, придел, сруб

Attempt of justification of separate "summer" and "winter" wooden temples construction in orthodox arrivals is given.

Keywords: "summer" temple, «winter» temple, refectory, side-altar, log construction

Национальным особенностям русского деревянного зодчества посвящено много работ. Но есть один феномен, который еще не получил, на наш взгляд, должного рассмотрения, хотя исследователи и не обходят его стороной. Речь идет о практике строительства храмовых зданий, рассчитанных на эксплуатацию в определенный период – зимний или летний. В церковной терминологии их принято называть «теплыми» и «холодными», что указывает на наличие или отсутствие в постройках отопительных приборов, либо, в зависимости от сезона эксплуатации, «летними» и «зимними» храмами. Причем тот и другой типы не существуют отдельно друг от друга. В наше время понятие «церковный приход» обычно ассоциируется с одним храмовым зданием, но в XVII–XVIII веках традиционный приходской комплекс включал в себя как летний, так и зимний храмы, да еще и отдельно стоящую колокольню.

В художественно-композиционном отношении такой подход только выигрывал, так как позволял формировать ансамбль построек, гармонически связанных друг с другом и с окружающим пространством (вспомним всемирно известный ансамбль Кижского погоста в Карелии). Но при этом возникает вопрос, насколько конструктивно и экономически целесообразным было сооружение вместо одного двух или трех зданий ограниченного применения.

Анализ показывает, что такая специфика устройства храмов имела место только в русском зодчестве, причем в областях с холодными зимами, которые, как известно, составляют основную часть территории нашей страны. В начале XX века этнограф В.А. Мошков писал о том, что «архитектура православных храмов далеко не одинакова в разных концах нашего отечества, и что это различие обуславливается не только ис-

торическими причинами, но и условиями климата. Так, например, в Малороссии, где зимы бывают теплые, церкви не отапливаются и богослужение совершается круглый год в одном и том же помещении, тогда как в Москве и в Поволжье, где разница между летней и зимней температурой весьма значительна, одной церковью обойтись невозможно, а потому тут строят под одной кровлей две церкви: одну на лето – «холодную», а другую на зиму – «теплую». «Холодная» всегда делается высокой, в два света, с куполом и без печей, а «теплая» – одноэтажная, низенькая, с печами и двойными рамами» [1].

Сказанное относится, прежде всего, к каменным церквям. Выражение «под одной кровлей» означает соседство самостоятельных храмовых помещений в одном здании. Но подобное совмещение храмов в деревянной постройке имело свои особенности, связанные с логикой срубной конструкции. В качестве модуля здесь выступал венец – бревно ограниченной длины (обычно в пределах трех – четырех сажен, или 6,5–8,5 метров) [2]. Конструктивная логика деревянного храмостроения выделяла главный сруб – четверик или восьмерик собственно храма, к которому могли добавляться другие срубы. Согласно схеме церковного устройства, полученной Россией от Византии, эти срубы выстраивались по линии «восток – запад»: апсида, собственно храм и притвор. В процессе адаптации данной схемы к новым условиям возникала потребность во введении дополнительных объемов (приделов, трапезных, папертей). Они могли продолжить данную ось в западном направлении (так как алтарный сруб с восточной стороны, согласно своему сакральному смыслу, мог быть лишь завершающим звеном). Можно было использовать и поперечную ось (север–юг). Особенно удобны были для таких добавлений восьмериковые срубы.

Усложнение объемов деревянных храмов в России, где не практиковался европейский способ удлинения венцов за счет состыковки бревен, достигалось двумя путями – установкой рядом двух срубов либо прирубкой новой клетки к старой с использованием одной общей поперечной стены. Первый вариант, с образованием зазора между двумя срубами, обычно зашивавшегося досками, не обеспечивал достаточного единства частей храма ни в конструктивном, ни в художественном планах, поэтому встречался не часто. Во втором, наиболее распространенном случае, приходилось учитывать конструктивное ослабление венцов в местах сопряжений, так как для формирования соединительного узла неизбежно приходилось удалять часть древесины из бревна. Анализ планов известных деревянных церквей показывает, что при состыковке двух деревянных объемов плотники избегали соединения концов трех бревен в один узел, а распределяли нагрузку на два узла, для чего смещали друг относительно друга два бревна продольной стены. Зона стыковки получалась состоящей из двух угловых соединений – наружного и внутреннего (рис. 1).

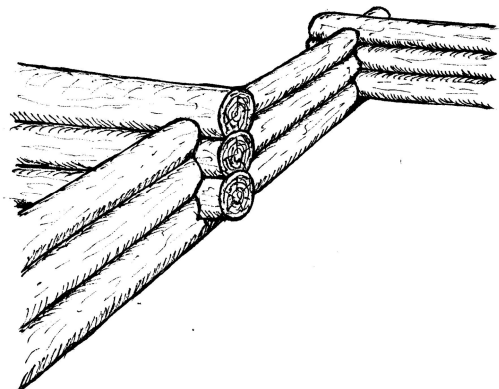


Рис. 1. Зона стыковки угловых соединений

Попутно этот конструктивный прием обогащал, благодаря дополнительному излому стены, пластику экстерьера церкви. Переменная ширина (как и высота) отдельных объемов храмового здания позволяла максимально использовать архитектурные возможности композиционной схемы храма-«корабля» (рис. 2). Как правило, объем собственно храма рубился с квадратным планом, трапезная превосходила его по ширине, а притвор был уже не только трапезной, но и собственно храма.

Соединение срубов апсиды, храма, трапезной и притвора в одну линию не вызывало особых трудностей. Труднее было вписать в эту схему приделы. Понятие придела исходит от трехчастного деления алтаря – на собственно ал-

тарь, помещение для жертвенника с северной стороны и помещение для ризницы с южной стороны [3]. С некоторого времени для удобства службы жертвенник стали размещать в алтаре, а в освободившемся помещении устанавливать второй престол, то есть создавали еще один храм внутри существующего. Аналогичная ситуация могла иметь место в отношении помещения ризницы. Устройство приделов в уже существующей деревянной церкви влекло за собой нежелательное усложнение плановых построений. В силу ограничений, налагаемых длиной строительного бревна, даже самые просторные помещения церкви были не очень большими. Размещение придела, скажем, в наиболее подходящей для этого трапезной должно было существенно уменьшить пространство последней. Если трапезная была значительно шире собственно храма, то благодаря этому к ее выступающим за стены четверика (восьмерика) боковым частям можно было прирубить с востока новые алтари и сформировать таким образом придельные храмы внутри трапезной. Но к небольшой по ширине трапезной разумнее было прирубить приделы целиком снаружи. То же самое можно было сделать в отношении четверика или восьмерика собственно храма, который в результате боковых прирубов из прямоугольника превращался в плане в крест. Боковые ветви этого креста, слитные с его центральной частью, либо отгороженные от нее, становились предалтарным пространством приделов. В любом случае, самым подходящим местом для размещения придела оставалось пространство снаружи храма.

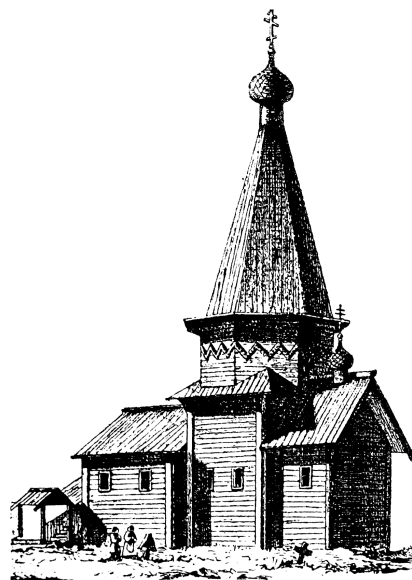


Рис. 2. Композиционная схема храма – «корабль»

М.В. Красовский писал о том, что «восьмигранный сруб позволял вполне конструктивно пристраивать к храму приделы, чего <...> в клетских храмах сделать было почти невозможно» [4], так как последние «представляют всем своим обликом нечто вылившееся в окончательно сложившуюся форму и, следовательно, всякий придел, как бы он случайно не гармонировал с основным храмом, всегда лишит его некоторой доли типичности». В храмозданных грамотах сквозит отношение к приделам как некоему внешнему, выпадающему из цельной композиции элементу, поэтому его право на существование должно оговариваться особо: «а без нашего архиерейского указу к той церкви пределов не строити» (1729) [5]; «придел прирубить к церкви особой статьей и ход в придел с паперти, а не из церкви» (1662) [6]; «чтобы в церкви пределов не было, а строить предел на отводных папертях за церковною стеною с прирубными ж круглыми олтари» (1676). Отсюда понятно часто употреблявшееся второе название придела – «застенок».

Несмотря на то, что предалтарное (собственно храмовое) помещение придела могло и вливаться в общее пространство основного храма, и быть оформлено в виде замкнутого объема, во всех случаях роль придела оставалась сугубо подчиненной по отношению к основному храму. Придел в таком виде не имел ни собственной трапезной, ни притвора (это в еще большей степени усложнило бы архитектуру всей постройки) и не мог использоваться как автономная церковь, скажем, в зимний период. Логично предположить, что в холодное время года церковная жизнь протекала не менее интенсивно, чем в теплое время, и для богослужений в этот период требовался полноценный набор храмовых помещений. Но если, как говорилось выше, включение в композиционную схему деревянной церкви дополнительных помещений вызывало столько трудностей, то устройство в одном здании двух самостоятельных храмов становилось нецелесообразным. Следовательно, если приход хотел иметь не

только летний, но и зимний храмы, предпочтение должно было отдаваться отдельно расположенным строениям.

Из всего сказанного мы можем предположить, что раздельное существование холодного и теплого храмов родилось в недрах деревянного зодчества, так как было обусловлено логикой формообразования в этом виде строительства. Каменное зодчество почти всюду было вторичным по отношению к деревянному и, как писал И.Э. Грабарь, «еще долго деревянные формы оказывали влияние на каменное строительство» [7]. Очевидно, не только формы, но и сами принципы организации храмовых ансамблей могли быть поначалу механически перенесены из деревянного зодчества в каменное, как, например, возведение по отдельности летнего, зимнего храмов и колокольни. В XVIII–XIX веках эта традиция постепенно была вытеснена более рациональным по сути совмещением функций всех этих построек в одном здании.

Список литературы

1. **Мошков В.А.** Город Царевококшайск // Ежемесячные литературные приложения к журналу «Нива» на 1901 г. СПб., 1901. С. 553–554.
2. **Красовский М.В.** Энциклопедия русской архитектуры. Деревянное зодчество. СПб., 2005. С. 24.
3. **Настольная книга священнослужителя.** Т.4. Свято-Успенская Почаевская Лавра, 2008. С. 53.
4. **Красовский М.В.** Энциклопедия русской архитектуры. С. 210.
5. **Гос. архив Республики Марий Эл.** Ф-88. Оп. 1. Д. 3. Л. 1 об.
6. **История русской церкви.** Т. II. Вторая половина тома. М., 1998. С. 338.
7. **Русская архитектура первой половины XVIII века.** Исследования и материалы. Под ред. акад. И.Э. Грабаря. М., 1954. С. 39.

НЕКОТОРЫЕ ПОДХОДЫ К РЕИНЖИНИРИНГУ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ЛЕСОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

А.О. Блинов, О.С. Рудакова

В статье рассмотрена концепция реинжиниринга бизнес-процессов, обладающая мощным потенциалом реформирования и модернизации хозяйственных систем. Проанализированы особенности современного этапа развития реинжиниринга, использующего когнитивный подход. Показана важность развития творческого потенциала предприятий лесопромышленного комплекса в повышении эффективности производства.

Ключевые слова: лесопромышленный комплекс, когнитология, системный подход, реинжиниринг, творческий потенциал

In this article the concept of business process reengineering, which has strong potentials of economic reform and modernization of systems. The features of the interim phase of development, reengineering, using a cognitive approach. The importance of the creative potential of forestry enterprises in improving the efficiency of production.

Keywords: timber industry, cognitive science, systems approach, re-engineering, creativity

Обострение конкуренции на мировом и внутренних рынках вызвали к жизни особую тактику и стратегию предприятий, для которых накопление, резервирование и своевременное использование инноваций стало первостепенным оружием в борьбе за рынки.

Современную экономику в настоящее время часто определяют как экономику знаний. Этим термином обозначают такую экономику, которая создает, распространяет и использует знания для обеспечения своего роста и конкурентоспособности [1]. В такой экономике знания обогащают все отрасли, все секторы и всех участников экономических процессов. Знания представляют собой то, что многие предприятия все в большей степени производят, продают и приобретают. Предприятиям приходится решать настолько сложные задачи, что это заставляет их развивать передовые знания и максимально эффективно использовать их. Быстрое, непредсказуемое изменение рыночного спроса предполагает, что предприятия должны научиться понимать и адаптироваться к тому, что происходит вокруг них, они должны «научиться учиться». Мировая конкуренция, в свою очередь, требует такого уровня эффективности и новаторства, который может быть обеспечен только при наиболее полном использовании знаний. И наконец, современные информационные технологии сделали возможным вовлечение в хозяйственный оборот небольших сегментов рынка и индивидуальных потребителей, создавая жесткую конкурентную

среду для удовлетворения специфических требований потребителей [2].

Понимание предприятиями значения знаний для успешного внедрения инноваций поможет им стать лидерами в своей области. Изменения через инновации становятся повседневной задачей. Особый интерес представляют управленческие инновации, которые гораздо дешевле, чем технологические и внедренческие. Ожидается, что именно управленческие инновации в ближайшие годы станут одним из основных факторов повышения конкурентоспособности на мировом рынке.

Эффективность работы любого предприятия в значительной степени определяется эффективностью управления, его соответствием внутренним и внешним условиям деятельности. Изменение этих условий вызывает изменение подходов к управлению. Во второй половине XX-го столетия научно-технический прогресс и колоссальная концентрация научного и производственного потенциалов привели к реструктуризации мировой экономики. Ведущие роли в ней стали играть отрасли, непосредственно удовлетворяющие потребности людей и основанные на прогрессивных технологиях. Производство товаров и услуг ориентировалось уже не на удовлетворение массовых потребностей, а на специализированные запросы и небольшие по емкости рынки. Жизнеспособность бизнеса стала определяться его гибкостью, динамичностью и адаптивностью к требованиям внешней среды.

Под влиянием этих изменений произошла смена парадигмы и принципов управления. Предприятие начали рассматривать как «открытую» систему, ориентированную, в первую очередь, на качество продукции и/или услуг. Главным источником прибавочной стоимости стал высококвалифицированный персонал, использующий современные информационные технологии, резко возросла роль мотивации работников и потребность в формировании новой организационной культуры. Все это заставило предприятия искать новые ключевые компетенции и уникальные конкурентные преимущества, а значит изменяться. Управление изменениями – это реализация потребности любого предприятия любой отрасли в своем развитии. Важной задачей является изменение самого процесса управления. Доминировавший ранее функциональный подход к управлению, основанный на старой парадигме, не соответствовал новым экономическим условиям. В качестве инновационного управленческого подхода российским предприятиям необходимо шире внедрять процессный подход в управлении, целесообразно освоить методы реинжиниринга бизнес-процессов, что становится весьма актуальным для предприятий лесопромышленного комплекса.

Процессный подход к управлению в полной мере соответствует новой парадигме управления и построен на новых принципах управления: направленность на постоянное улучшение качества конечного продукта и удовлетворение клиента, взаимная ответственность за результат бизнес-процесса между всеми его участниками, эффективная система мотивации работы персонала, снижение значимости и силы действия бюрократического механизма и др. Важно подчеркнуть, что этот переход стал возможен благодаря бурному прогрессу в информационных технологиях и их прикладной адаптации в сфере производства и управления.

Процессный подход открывает новые возможности для построения эффективного предприятия, однако, при переходе к нему, проявляется комплекс проблем теоретического, методологического и прикладного характера. Для их успешного решения теория управления начинает активно использовать исследовательские инструменты других наук, постепенно превращаясь в междисциплинарную научную дисциплину с постоянно меняющейся структурой. Наиболее сильное влияние на совершенствование методологии управления оказали экономическая теория, математика, социология и психология.

Инструментом этих преобразований является реинжиниринг бизнес-процессов, коренное изменение процессов, технологий, а главное – отношения людей [3].

Обращение к теме реинжиниринга, под которым понимается кардинальное изменение традиционной функционально ориентированной структуры управления экономической системы, основанное на выделении взаимодействующих бизнес-процессов, обусловлено необходимостью не устранять системные ошибки в несоответствующей современному рынку схеме управления предприятием, а внедрять принципиально новую модель бизнеса. Такая системная трансформация – явление достаточно новое, как для предприятий лесопромышленного комплекса, так и для предприятий других отраслей промышленности, давно функционирующих в условиях развитого рынка. Внедрение ее позволит снять многие проблемы функционально-ориентированных структур управления, типичных для большинства организаций: незаинтересованность в общих результатах, сложность обмена информацией; конкуренция и конфликты между обособленными подразделениями.

Особую сложность реинжинирингу придает то, что в данном процессе участвует значительное количество бизнес-процессов, влияющих друг на друга. Выбор объекта или инструмента реинжиниринга зависит от уровня, на котором осуществляются преобразования на предприятии. Реинжиниринг бизнес-процессов предприятия входит в сферу вопросов организационного развития и, одновременно, в сферу корпоративного управления, так как принятие основных решений о реформировании – прерогатива корпоративного управления, а проведение собственно преобразований относится к оперативному управлению.

Как показывает мировой и уже имеющийся отечественный опыт применения реинжиниринга, для реализации этих целей наиболее эффективным является соответствующее моделирование управленческих решений на основе анализа и выделения бизнес-процессов. Глубина и направленность изменений, реализуемых в процессе проведения реинжиниринга, адекватны масштабности и содержательности проблем, которые стоят перед российскими предприятиями в процессе реформирования и адаптации их систем управления к условиям новой экономики. Поэтому осуществление трансформаций посредством реинжиниринга может быть обозначено как самостоятельное концептуально-методологическое направление, именуемое как «реинжиниринговое

проектирование». Под дефиницией «реинжиниринговое проектирование» понимается комплекс организационных, кадровых, коммуникационных, информационных и финансовых мероприятий, характеризующихся принципиальным (кардинальным) характером выполняемых преобразований.

Трансформация структуры производства и управления на команды бизнес-процессов является следствием изменений рынков сбыта и новых требований, предъявляемых к его участникам, в первую очередь, в предоставлении покупателю права выбора и значительное повышение уровня сервисного обслуживания. Обеспечение возможности предоставления покупателю широкого выбора продукции достигается за счет выпуска товаров, выполненных на основе индивидуальных заказов потребителей, многовариантности комплектации стандартной продукции, предоставления сопутствующих услуг и гибкой стоимостной политики, что предполагает качественно более совершенную организацию деятельности предприятия, достигаемую в процессе последовательного реформирования.

Детализированное исследование особенностей проявления инновационных тенденций в промышленности подтверждает общий вывод о том, что для эффективного функционирования в новой экономике системы управления современными предприятиями должны постоянно вносить изменения в свою деятельность, регулярно адаптировать жизненный цикл к условиям внешней среды, делая мероприятия по его реформированию органической частью развития. На уровне предприятия компетенция теории реформирования охватывает, систематизирует и готовит наиболее приемлемые для каждого конкретного хозяйствующего субъекта ответы на вопросы, связанные с управлением преобразованиями, включая организационные, кадровые, коммуникационные и информационные аспекты.

В условиях постоянно изменяющейся внешней среды для сохранения своих позиций и обеспечения конкурентоспособности отечественным предприятиям лесопромышленного комплекса необходимо доказать способность к адаптации к постоянным и динамичным изменениям внешней среды, умение своевременно вносить изменения в организацию своей деятельности, активно осуществлять преобразования.

На это и направлен реинжиниринг бизнес-процессов как комплекс междисциплинарных принципов, реализующий системный подход к построению и функционированию системы

управления. Основной чертой, отличающей концепцию реинжиниринга, является проведенный на основе комплексного подхода синтез элементов существующих парадигм управления, обладающий на несколько порядков более мощным потенциалом реформирования и модернизации хозяйственных систем.

Несмотря на то, что реинжиниринг представляет собой концепцию радикальных преобразований, предполагающую отказ от использования применяемых подходов и методов, он основывается на широкой исторической базе развития управленческой мысли, предполагает органичное использование накопленного опыта в процессе разработки новых идей и приемов руководства.

Как управленческая парадигма реинжиниринг представляет собой переосмысление и радикальную перестройку бизнес-процессов с целью улучшения таких важных показателей, как стоимость, качество, уровень сервиса на основе качественного нового взаимодействия различных сфер экономической системы для кардинальной модернизации деятельности.

Создание предприятия предполагает предварительный этап бизнес-планирования и проектирования, в составе которых также возможно учитывать различные аспекты функционирования предприятия в будущем. Однако последующая деятельность и, тем более развитие предприятия невозможны без дальнейшего перепроектирования и реорганизации созданных процессов и структур. Таким образом, на микроуровне предприятия лесопромышленного комплекса происходит постоянное реформирование и модернизация, которые реализуются путем проведения реинжиниринга, обозначающего новое фундаментальное понимание целей и задач предприятия, способов их достижения, а также решительную и значительную реорганизацию на основе использования современных информационных и когнитивных технологий.

Интеллектуальные технологии играют важную роль в реинжиниринге бизнеса. Интеллектуальные системы поддержки принятия решений позволяют управлять бизнесом в различных локальных местах процессов, обеспечивают гибкость при производстве, позволяют реализовать быструю доставку покупателям и поддерживают быстрые и безбумажные транзакции между поставщиками, производителями и различными торговыми посредниками. Интеллектуальные технологии могут быть интегрированы на различных уровнях предприятия для реализации микро- и макрозадач.

Одним из характерных отличий реинжиниринга бизнес-процессов от развивающихся в последнее время различных концепций менеджмента, таких, например, как управление по целям, бенчмаркинг, тотальное управление качеством, заключается в его динамичности, в том, что данный подход не предполагает длительного, поэтапного совершенствования, а нацелен на проведение глубоких и всесторонних коренных изменений системы управления. Именно эта стремительность изменений на предприятии позволит достичь последовательности и постепенности реформ на более высоком макроэкономическом уровне. В этом диалектика экономического реформирования: чтобы масштабные реформы не были бесконечно длинными они должны основываться на стремительных изменениях в организациях, которые способны быстро реагировать на последовательно обновляемые в ходе модернизации условия хозяйствования. В этой связи реинжиниринг выступает в качестве методического приема реформирования, реализуемого на уровне предприятия, что позволяет уточнить цели и задачи данной деятельности, расширить состав ожидаемых результатов ее реализации.

Можно утверждать, что современный реинжиниринг отличается от той концепции, которая появилась в 90 г.г. прошлого века. Ведь это не застывшая методология, она находится в постоянном развитии. Большое влияние на развитие реинжиниринга оказала когнитология. Когнитология – наука о познавательных процессах и мышлении, изучающая закономерности процессов восприятия, познания, понимания, преобразования, представления, мышления, рефлексии и обучения и моделирующая принципы организации и работы естественных и искусственных интеллектуальных систем, основываясь на аналитическом, синтетическом и синергетическом подходах. Методологической основой когнитологии являются информационный, кибернетический, системный и синергетический подходы [1].

Развитие когнитологии идет по пути все большего углубления в такие «нерациональные» области, как интуиция и креативность. В практическом менеджменте часто возникают ситуации, связанные с необходимостью описания и осмысления быстрых процессов нахождения решения, часто «самопроизвольного», вырастания осмысленных результатов из хаотической, часто бессмысленной исходной информации.

Из понимания того факта, что направления конкуренции изменились и борьба за интеллектуальные ресурсы потеснила зависимость от

природных ресурсов возникла новая концепция когнитивный менеджмент.

Когнитивный менеджмент – это систематическое управление процессами, посредством которых знание идентифицируется, накапливается, распределяется и применяется в организации для улучшения ее деятельности. Принципы когнитивного менеджмента:

- знания возникают и пребывают в умах людей;
- совместное использование знаний предполагает доверие;
- технология делает возможным новые формы когнитивного поведения
- знание является продуктом творчества, и чтобы оно развивалось в новых направлениях, его нужно поощрять [1].

Для современного реинжиниринга важна когнитивная составляющая. Предпосылкой к применению когнитивного подхода при реинжиниринге бизнеса является сложность анализа процессов и принятия управленческих решений, обусловленная рядом следующих особенностей, присущих этим областям:

- человек – активная составляющая процесса функционирования;
- многоаспектность происходящих процессов и их взаимосвязанность;
- отсутствие достаточной количественной информации о динамике процессов;
- изменчивость характера процессов.

Необходимо отметить, что когнитивный подход понимает под информацией не любые данные или сведения, а только те, которые могут быть интерпретированы человеком.

В новой экономике повышение эффективности производства достигается в большей мере за счет роста творческой составляющей трудовой деятельности. Именно на результатах творческого труда, как первоисточнике принципиально новых производств, основан технологический и организационный прогресс, а творческий подход к управлению предприятиями является базой инновационного развития.

Творческий потенциал персонала есть способность и решимость к преодолению препятствий, решению поставленных задач. Здесь речь идет о мотивированном и немотивированном подходе. В первом случае творческий потенциал опирается на знания, выбор методов, социальные критерии, культурные универсалии и т.д. Во втором случае знание может не играть решающей роли, и тогда процесс использования творческого

потенциала становится интуитивным, идет путем проб и ошибок.

При решении определенной бизнес-задачи существует противоречие между тем, что есть и тем, что необходимо предприятию для проведения успешного реинжиниринга. Данное противоречие и есть с одной стороны – внутренний побудительный стимул активации творческого потенциала каждого сотрудника, с другой – побуждение к внешней активности в решении задач реинжиниринга предприятия.

Потенциал творческой активности коллектива сотрудников предприятия, который обеспечивает эффективное использование человеческих активов, позволяет получить больше, чем сумму усилий отдельных членов организации, т.е. достигается синергетический эффект. Составляющая творческого потенциала определяется корпоративной культурой. Корпоративная культура способствует накоплению знаний, приобретению новых навыков, обогащению опыта и совершенствованию профессиональных качеств. Корпоративная культура организации – это неотъемлемая часть творческого потенциала организации. Она определяет эффективность творческого процесса и успешность наращивания знаний и навыков сотрудниками организации.

Концепция обновленного реинжиниринга по-прежнему ориентируется на процессы, однако теперь в сфере его интересов находятся самые сложные процессы, которые практически не затрагивались раньше. Для успеха реинжиниринга необходима готовность предприятия к изменениям. В этом и заключается главный фактор успеха проекта по реинжинирингу бизнеса. Новую роль в проекте по реинжинирингу получают информационные технологии: они становятся не только инструментом собственно реинжиниринга, но и средством подготовки предприятия к проведению изменений. Более совершенная информационная база не принесет желаемого результата, если не изменить компетенцию персонала, имея в виду не только организационные (обязанности, полномочия), но и чисто квалификационные (возможности, способности, навыки) параметры.

В связи с этим в современной России требуются новые методы развития предприятий, в том

числе и предприятий лесопромышленного комплекса, основанные на стыке гуманитарного и инженерного подходов, что позволит получить синергетический эффект от их взаимодействия. Этот подход базируется на современных достижениях информационных, а именно когнитивных технологий совершенствования предприятия. Необходимо развитие симбиоза концепции управления знаниями, реинжиниринга бизнес-процессов и когнитивной человеческой составляющей, что становится наиболее востребованным инструментом преобразований, обеспечивающим активизацию творчества людей и использование интеллектуального капитала российских предприятий.

Именно когнитивный реинжиниринг, направленный на активизацию творчества людей и использование интеллектуального капитала предприятий является в настоящее время наиболее востребованным инструментом преобразований. Целью его является создание обучающейся организации, т.е. такой организации, которая создает, приобретает, передает и сохраняет знания, которая способна быстро изменить поведение в ответ на новые знания и предложения.

Организация процесса управления инновациями на платформе управления знаниями поможет российским предприятиям лесопромышленного комплекса не только адаптироваться к изменяющимся внутренним и внешним условиям функционирования, но и выходить на новые качественные технологические, производственные и управленческие уровни.

Список литературы

1. Абдикеев Н.М., Киселев А.Д. Управление знаниями корпорации и реинжиниринг бизнеса: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2011.
2. Мильнер Б.З. Управление знаниями: Эволюция и революция в организации: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2003.
3. Управление бизнес-процессами современных организаций: монография. М.: МГСУ, 2009.