

Стародубцева Любовь Викторовна

канд. социол. наук, старший научный сотрудник

Научно-исследовательский институт гуманитарных наук

при Правительстве Республики Мордовия

г. Саранск, Республика Мордовия

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация: актуальность проблемы связана с преобразованиями, происходящими в экономической сфере нашей страны, определяющими необходимость повышения эффективности управления знаниями, как основы устойчивого развития и значимого фактора конкурентоспособности организации.

В работе анализируются научные подходы зарубежных и отечественных исследователей для конкретизации понятия управление знаниями и выявления направлений повышения его эффективности в организации. В статье рассматривается структура и основные элементы, составляющие систему управления знаниями, – создание, хранение, использование и распространение знаний в организации. Отмечается, что создание системы управления знаниям в организации непосредственно связано с управлением человеческими ресурсами. Сделан вывод о том, что за основу эффективного управления знаниями в современной организации необходимо взять деятельность по оптимальному использованию интеллектуального капитала организации и активизации творческого потенциала сотрудников и повышение на этой основе эффективности и конкурентоспособности.

Ключевые слова: знания, интеллектуальные ресурсы, система управления знаниями, повышение эффективности, организация.

Современные требования общества определяют необходимость эффективного управления знаниями в организации как основы устойчивого развития и одного из факторов конкурентоспособности. Преобразования, происходящие в

экономической сфере нашей страны, определили объективную необходимость совершенствования и оптимизации управления знаниями.

Причинами возникновения и развития интереса к управлению знаниями, стало и то, что все сферы производства на сегодняшний день содержат весомую информационную составляющую. Расширились возможности получения, передачи, хранения и использования знаний, чему способствуют свойства самих знаний как товара, но в основном – быстрое развитие информационно-коммуникативных технологий. Расширение инвестиций в знания содействует разработке различного рода инноваций и получению дополнительной прибыли.

Теория управления знаниями за рубежом сформировалась в период 1986–1995 годов и затем превратилась в одну из центральных концепций управления, определяющую актуальные направления развития экономики.

Как наиболее значимые можно выделить исследования, проведенные таким зарубежными авторами как П. Друкер, К. Вииг, К. Э. Свейби, И. Нонака и Х. Такеучи, М. Полани и др. Также следует отметить, что различные аспекты изучаемой проблемы рассматриваются и в работах таких ученых как М. В. Мариничева, Б. З. Мильнер, З. П. Румянцева и др.

Влияние управления знаниями на повышение конкурентоспособности организации возрастает, что является следствием объективных требований развития наукоемкого производства, информатизации общества и повышения роли человеческого потенциала.

На современном содержание понятия «управление знаниями» расширено и рассматривается как управление по таким значимым направлениям в организации как: управление знаниями как объектом на основе применения ИТ-технологий; управление знаниями как процесс на основе навыков людей и их поведения в организации [6, с. 83–85].

Таким образом, работы большинства зарубежных и отечественных исследователей посвящены вопросам разработки инструментов управления знаниями как сложным процессом, направленным на поиск эффективного решения задач в условиях меняющейся рыночной среды.

Вместе с тем, прослеживается необходимость внимания к некоторым современным аспектам рассматриваемой проблемы, в частности, на наш взгляд, к поиску направлений повышения эффективности управления знаниями, что и определило актуальность настоящего исследования.

Управление знаниями – это комбинация отдельных аспектов управления персоналом, инновационного и коммуникационного менеджмента, а также использования новых информационных технологий в управлении организациями. Такая комбинация дает возможность каждому работнику участвовать в формировании корпоративной памяти и осуществлении задач организации. Все члены организации должны сознавать, что, передавая знания, они способствуют регулированию деятельности организации, выполняя ее цели и задачи.

Основной целью управления знаниями в организации является создание конкурентных стратегических преимуществ путем ее непрерывного совершенствования и развития [1, с. 266].

Анализ исследований позволил сформулировать вывод о том, что в системе управления знаниями в организации выделяются такие основные процессы как: оценка информации и явных и неявных знаний, имеющихся у коллектива работников; приобретение сотрудниками новых знаний извне и трансформированных знаний из внутренних источников; обучение работников; сохранение знаний; обмен знаниями в процессе сотрудничества; ликвидация не актуальной информации.

Управление знаниями предполагает анализ и учёт опыта всех сотрудников организации как ныне работающих, так и покинувших ее по причине перехода в другую организацию или вышедших на пенсию [3, с. 69].

Организационное обучение имеет большое значение и выступает как процесс приобретения новых знаний в быстро изменяющейся рыночной среде, и в условиях конкуренции является одним из важнейших факторов успеха компании. Вместе с тем, управление знаниями персонала – это не только непосредственно обучение сотрудников (повышение квалификации, совершенствование знаний и др.) и их оценка, но и соответствующий механизм внутриорганизаци-

онных коммуникаций. С помощью такого механизма осуществляются следующие функции: передачи необходимой для работы информации; внедрения новых правил и стандартов; формирования навыков работы в команде; взаимодействия подразделений для решения оперативных задач и т.д. [2, с. 65].

Если всей системе управления знаниями придать вид иерархической структуры, то базовый уровень подобной структуры можно будет назвать интуитивным. Под интуитивным уровнем в управлении знаниями подразумеваются неявные мнения, ощущения и догадки сотрудников и их идеи. Исследователи считают, что именно из подобных идей зачастую рождаются инновации, делающие организации, обладающие ими, уверенными игроками на рынке [5, с. 6].

Управление знаниями подразумевает грамотно выстроенный процесс обмена знаниями. Вместе с тем, как одну из причин низкоэффективной работы систем управления знаниями можно выделить проблему мотивации сотрудников к внутреннему обмену знаниями. В этом значительно помогает создание организационной культуры, которая будет являться совокупностью ценностей, разделяемых всеми сотрудниками организации, объединять людей в стремлении к общим целям и мотивировать их делиться знаниями и идеями в целях формирования эффективных и креативных решений. Вместе с тем, необходимо совершенствовать правовые нормы защиты интеллектуальной собственности. Как важное условие построения эффективной системы управления знаниями в организации можно выделить учет экономических и правовых аспектов.

Наряду с обозначенными выше проблемами, снижающими эффективность системы управления знаниями в организации, также можно выделить проблемы распределения рабочего времени для участия в обмене знаниями. Руководители и сотрудники организаций все чаще испытывают информационные перегрузки, становятся невосприимчивыми к новой информации и не учитывают её при принятии решений [4].

Обобщение вышеизложенного позволяет предложить следующие направления дальнейшего поиска возможностей повышения эффективности управления знаниями в организации:

- 1) обеспечение четкой взаимосвязи управления знаниями со стратегией развития организации;
- 4) разработка и внедрение релевантной системы управления знаниями с учетом особенностей организации;
- 5) формирование высокоразвитой организационной культуры;
- 6) обеспечение соответствующей технологической поддержки процессов управления знаниями и подбор необходимых ИТ-решений;
- 7) формирование соответствующей системы мотивации работников к освоению знаний и обмену ими и совершенствование правовых норм защиты интеллектуальной собственности.

За основу эффективного управления знаниями в современной организации необходимо взять деятельность по оптимальному использованию интеллектуального капитала организации и активизации творческого потенциала сотрудников и повышение на этой основе эффективности и конкурентоспособности.

Список литературы

1. Дресвянников В.А. Управление знаниями организации: учебное пособие / В.А. Дресвянников. – М.: КНОРУС, 2015. – 344с. – EDN TMIBSL
2. Ильченко С.В. Управление знаниями как фактор повышения эффективности деятельности организации / С.В. Ильченко // Бизнес и дизайн ревю. – 2022. – №3 (27). – С. 59–67. – DOI 10.56565/25419951_2022_3_59. – EDN COZFKX
3. Иренэуш Ю.М. Введение в управление знаниями организации: монография / Ю.М. Иренэуш. – М.: Палеотип, 2008. – 216 с.
4. Мильнер Б.З. Инновационное развитие. Экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Б.З. Мильнер [и др.]; под общ. ред. Б.З. Мильнера. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 624 с.
5. Нонака И. Компания – создатель знания: зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / И. Нонака, Х. Такеучи; пер. с англ. – М.: Олимп-Бизнес, 2011. – 384 с.

6. Резникова О.С. Роль управления знаниями в организации / О.С. Резникова, Е.Ю. Межиба // Приволжский научный вестник. – 2017. – №4 (68). – С. 83–85.