

**Плотникова Елена Владимировна**

соискатель, старший преподаватель

**Муравьева Ирина Владимировна**

канд. ист. наук, доцент

**Охотин Глеб Димитриевич**

магистрант

ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

**ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В ГОРНО-  
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ (ПО МАТЕРИАЛАМ  
КОРПОРАТИВНОГО ЖУРНАЛА «IRON MAGAZINE»  
КОМПАНИИ «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»)**

***Аннотация:** на современном этапе развития информационного общества менеджмент знаний выступает на первый план в любой отрасли деятельности. Знания становятся определяющим ресурсом экономического развития как отдельно взятых компаний, так и государства, в целом. Проблема организации управления знаниями в горно-металлургической компании «Металлоинвест» раскрыта путем историографического анализа работ данной тематики, изучения элементов системы управления знаниями на конкретном предприятии на основе материалов корпоративного издания «Iron Magazine», а именно: профориентационных проектов для детей и молодежи, профессионального обучения в Корпоративном университете, наставничества, повышения квалификации, эффективного взаимодействия сотрудников и управления проектами. Такой подход к управлению знаниями повышает производительность труда и обеспечивает конкурентоспособность компании.*

***Ключевые слова:** управление знаниями, наставничество, профориентация, обучение сотрудников, специалист, профессиональные навыки, компетенция, переподготовка, повышение квалификации, система управления знаниями, ква-*

*лификация, информация, корпоративный университет, производительность труда.*

За последние годы знания и интеллектуальные ресурсы приобрели ключевое значение, как в экономике, так и в социальной сфере. Информационная революция стала основным двигателем роста значения циркуляции знаний в компании. Сегодня, в эпоху инновационных процессов и развития искусственного интеллекта, особую важность приобретают проблемы трансформации скрытого знания в явное, превращение интеллектуальных ресурсов в реальные активы компаний, профессиональная ориентация и обучение работников нового типа, внедрение передовых знаний и технологий непосредственно в производственные процессы и деятельность сотрудников организаций.

Тема управления знаниями рассматривается в научных публикациях и иных источниках. В них авторы уделяют внимание вопросам организации управления знаниями на предприятиях. Например, в статье Г.Н. Тугускиной [13] проводится теоретическое исследование термина «управление знаниями», выявляются особенности реализации данного подхода в зарубежных и российских компаниях. В работе Д.Е. Морковкина [7] представлен анализ современных подходов к формированию системы управления знаниями внутри организаций, способствующей повышению производительности труда.

Одним из элементов системы управления знаниями является профориентация. Этому направлению деятельности посвящен ряд публикаций. В своей работе Т.Н. Милютина [6] рассматривает организацию профориентационной деятельности в сфере кадрового обеспечения на примере Федерального казенного предприятия «Нижнетагильский институт испытания металлов». Автор показывает направления, итоги и возможные пути развития профессиональной ориентации в данной организации. В работе А.А. Пастухова [10] предложены способы повышения эффективности адаптации сотрудников путем формирования специализированного подразделения по подбору персонала, описаны его ключевые задачи и функции.

Наиболее глубоко изученным направлением в области управления знаниями считается тема обучения и формирования профессиональных компетенций, передачи опыта. Например, в статье «Проблема компетентного подхода в научно-педагогической литературе» [8] рассматривается проблема компетентностного подхода в процессе обучения специалистов.

М.В. Кларин [3] рассматривает новейшие подходы к наставничеству внутри организаций, проводит сопоставление современных методов с историческим опытом советских предприятий. Работа А.В. Дебушева [1] концентрируется на определении сути и целей института наставничества, детализируя этапы внедрения соответствующей практики на уровне компаний. Перечень нормативных актов, регулирующих деятельность наставников, рассмотрен в методических рекомендациях Е.Е. Склярова [11]. Также они содержат советы по внедрению наставнической практики в учебных заведениях и компаниях производственной сферы региона.

Для изучения современного состояния развития менеджмента знаний на предприятиях было проведено исследование, основанное на анализе материалов заводского журнала «Iron Magazine» за период с 2021 по 2025 годы горно-металлургической компании «Металлоинвест». В ходе изучения были применены различные научно-исследовательские методы. Во-первых, поиск необходимой информации. Во-вторых, посредством качественного и количественного контент-анализа была проведена классификация публикаций по тематическим направлениям, что позволило выявить частоту упоминания отдельных аспектов управления знаниями и сгруппировать полученные данные. В заключении при помощи метода обобщения были сформулированы выводы по теме исследования.

В результате анализа статей заводского журнала «Iron Magazine» удалось выявить 27 публикаций, которые затрагивают вопрос управления знаниями в организации. Они были разделены на несколько категорий:

- обучение сотрудников – 20 статей;
- взаимодействие сотрудников – 4 статьи;

– профессиональная ориентация сотрудников – 3 статьи.

Наиболее обширной темой публикаций является обучение сотрудников. Компания активно развивает профессиональное обучение сотрудников через Корпоративный университет, предлагая программы повышения квалификации, наставничества и комплексное развитие компетенций. Университет активно развивает подготовку специалистов в областях биомедицины и квантовых технологий, предлагая студентам реальные проекты с промышленными партнёрами и программы развития профессиональных навыков [16].

«Металлоинвест» финансирует подготовку студентов, осуществляет ремонт учебных заведений и приобретение оборудования, что создает условия для качественного обучения молодых специалистов [14]. Компания уделяет большое внимание обучению и повышению квалификации сотрудников, сотрудничая с образовательными учреждениями и поддерживая молодежную профориентацию, а также осуществляет поддержку вузов в «городах присутствия» своих филиалов [9]. Внедрение предпрофессионального развития в образовательных организациях вызывает настоятельную потребность в совершенствовании и развитии новых форм и методов организации образовательного процесса в структуре формирования профессиональных компетенций подрастающего поколения [4].

При подготовке квалифицированных кадров для металлургического сектора компания развивает партнерские отношения с Университетом науки и технологий МИСИС и Московским физико-техническим институтом, участвуя в создании инновационных решений и материалов [12]. Совместно с Университетом МИСИС была организована программа «Лидеры 4.0», направленная на подготовку руководителей высшего и среднего звена для металлургического сектора [2].

Помимо обучения своих сотрудников на российских предприятиях «Металлоинвест» организует обучение своих специалистов за рубежом. В частности, в 2022 г. рабочие компании проходили обучение в Германии для освоения нового оборудования [5].

На предприятии проводится обязательное обучение персонала, работающего в газоопасных зонах и на высотных работах, включающее изучение законодательства, пользование приборами и принятие решений в экстренных ситуациях и современные учебные комплексы для повышения квалификации рабочих по безопасным методикам выполнения работ.

Четыре статьи в заводском журнале отведены взаимодействию сотрудников. Предприятие объединено в единую информационную среду, что обеспечивает эффективное взаимодействие сотрудников и управление проектами. Функционирует корпоративный портал «Металлоинвеста», он служит платформой для открытого диалога и взаимодействия сотрудников [17].

Последней темой публикаций является профориентация, проводимая через знакомство школьников с рабочими профессиями через промышленный туризм, развитие инженерных навыков в детском технопарке «Кванториум» и поддержку педагогов в рамках программы «Вместе!». Осенью 2022 г. Михайловский горно-обогатительный комбинат начал развивать промышленный туризм, передавая опыт другим предприятиям. Этот проект был направлен на привлечение молодежи к рабочим специальностям путем знакомства с деятельностью крупных промышленных компаний.

«Кванториум» – детский технопарк, где дети развивают инженерные навыки, создавая собственные проекты от идеи до воплощения, что способствует профориентации и развитию инженерных талантов. Программа «Вместе!» поддерживает школьных педагогов, помогающих ученикам выбрать профессию. Учителя получают гранты на профориентационные проекты, работают в креативных форматах и консультируются с лучшими педагогами страны [15].

Таким образом, система управления знаниями в «Металлоинвесте» представляет собой целостный подход, направленный на создание благоприятных условий для эффективного взаимодействия сотрудников, обеспечение карьерного роста и привлечения талантливой молодежи. Важнейшим элементом данной стратегии является организация единого информационного пространства, способствующего оперативной передаче опыта и координации действий разных

подразделений. Это достигается путём внедрения современных ИТ-технологий, обеспечивающих доступ ко всей необходимой информации и облегчающих процесс принятия решений.

Особое значение придаётся профессиональному обучению и подготовке высококвалифицированных кадров. Созданный корпоративный университет реализует широкий спектр программ повышения квалификации, переподготовки и наставничества, позволяя сотрудникам совершенствовать свои компетенции и овладевать новыми технологиями. Такая политика способствует росту производительности труда, повышает конкурентоспособность компании и укрепляет доверие коллектива к руководству.

Кроме того, значительное внимание уделяется вопросам профориентации среди учащихся школ и техникумов. Благодаря проведению экскурсий на производство, организации тематических мероприятий и реализации образовательных программ в детских технопарках, молодые люди получают представление о перспективах работы в промышленности и формируют интерес к техническим специальностям.

Система управления знаниями в «Металлоинвесте» является ключевым фактором устойчивого развития компании, создающим надёжную основу для успешной адаптации к современным экономическим условиям и долгосрочного процветания предприятия.

### *Список литературы*

1. Дебушев А.В. Организация наставничества на предприятии / А.В. Дебушев // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2022. – С. 314–316.
2. Иванова О. Без вступительных экзаменов / О. Иванова // Iron Magazine. – 2023. – №1–2 (27–28). – С. 28–30.
3. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века / М.В. Кларин // ЭТАП: экономическая теория, анализ и практика. – 2016. – С. 92–112.

4. Матюшин П.Н. Технологии формирования профессиональных компетенций в области документооборота в практике основной и высшей школы / П.Н. Матюшин, Е.В. Плотникова // Развитие современного образования в контексте педагогической компетентологии: материалы IV Всероссийской научной конференции с международным участием. – Чебоксары, 2024. – С. 108–110. EDN NSMTRD

5. Милохина И. Уральская Сталь: проверка на прочность / И. Милохина // Iron Magazine. – 2022. – №1–2 (24). – С. 46–51.

6. Милютина Т.Н. Системная профориентационная работа – залог успешности комплектования кадрами промышленных предприятий (на примере федерального казенного предприятия «Нижнетагильский институт испытания металлов») / Т.Н. Милютина, К.В. Мальцева // Профессиональная ориентация. – 2015. – №1. – С. 32–37. EDN TWPMNN

7. Морковкин Д.Е. Организационное проектирование системы управления знаниями / Д.Е. Морковкин // Образовательные ресурсы и технологии. – 2013. – №2 (3). – С. 74–80. EDN TAILDD

8. Проблема компетентного подхода в научно-педагогической литературе / И.В. Муравьева, А.В. Григорьев, А.В. Карпов, М.Ю. Харитонов // Развитие современного образования в контексте педагогической компетентологии: материалы Всероссийской научной конференции с международным участием. – Чебоксары, 2021. – С. 46–50.

9. Олейникова О. Вложение в достижение / О. Олейникова // Iron Magazine. – 2023. – 1–2 (27–28). – С. 22–23.

10. Пастухов А.А. Цели и задачи профессиональной ориентации и адаптации персонала на современном предприятии / А.А. Пастухов // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2022. – С. 314–316.

11. Скляр Е.Е. Методические рекомендации об организации наставничества в образовательных организациях и организациях реального сектора экономики Тверской области / Е.Е. Скляр. – Тверь: ГБПОУ «Тверской политехни-

ческий колледж», Центр опережающей профессиональной подготовки Тверской области, 2020. – 90 с.

12. Титова Е. Партнёрство – основа развития / Е. Титова // Iron Magazine. – 2022. – №4 (26). – С. 86–87.

13. Тугускина Г.Н. Управление знаниями в современных организациях / Г.Н. Тугускина, Л.В. Рожкова, О.В. Сальникова // Общественные науки. Экономика. – 2019. – №2 (50). – С. 210–218. DOI 10.21685/2072-3016-2019-2-20. EDN MPSTAJ

14. Филатова Е. Эффект присутствия: потенциал социально экономического партнерства / Е. Филатова // Iron Magazine. – 2022. – №1–2 (24). – С. 96–101.

15. Шехирева Е. Идем в IT. Идем в «Кванториум» / Е. Шехирева // Iron Magazine. – 2023. – №1–2 (27–28). – С. 90–93.

16. Шехирева Е. Начинать нужно со школьной скамьи / Е. Шехирева // Iron Magazine. – 2024. – №1 (31). – С. 106–109.

17. Шишкина А. Мода на общение / А. Шишкина // Iron Magazine. – 2022. – №4 (26). – С. 110–111.