

Сучасна система управління знаннями на підприємстві

Стрижак А.С., Бараник С.Ю.

Проголошення курсу на впровадження інноваційної моделі розвитку економіки України, закріплення права на різноманітність форм і видів власності вимагає системи управління знаннями і, відповідно, розробки та реалізації стратегії захисту інтелектуальної власності. Таким чином, мета дослідження – довести необхідність застосування системи управління знаннями на підприємствах у сучасних умовах.

Під час опитування 1000 американських підприємців 90% респондентів засвідчили, що на їхніх підприємствах виявлялися ініціативи, пов'язані з управлінням знаннями. Застосовувалися різні способи: від популяризації серед працівників переваг, які можна отримати внаслідок ефективного використання доступних знань, до програм управління знаннями, спроб включення цих програм у загальну стратегію фірми. Проте існує інша думка, а саме: впровадження системи управління знаннями вимагає істотних модифікацій, а саме по собі є проблемою.

Керівники підприємств до 90-х років не задумувалися над тим, які знання лежать в основі їхньої діяльності і як ці знання використовувалися. Нині цінуються знання як елемент управління бізнесом, але управління знаннями як щоденна практика не береться до уваги. Це спричинене браком перевірених моделей і процедур, які могли б служити для них певним провідником.

Управління знаннями є процес, за допомогою якого організація накопичує багатство, опираючись на свої інтелектуальні чи засновані на знаннях активи, використовуючи досвід, пов'язаний з ноу-хау та знання, що і як робити, які існують однаковою мірою як у межах організації, так і поза нею.

Потреба в управлінні знаннями пов'язана з величезними об'ємами інформації. Керівництво розробляє, втілює процеси та рішення, як отримувати та використовувати знання, пов'язані з реалізацією цілей організації. Інтелектуальній організації необхідно забезпечити досвідчених, висококваліфікованих спеціалістів можливістю накопичення своїх знань. Треба проводити тренінги та семінари, причому робити це швидше й ефективніше, ніж це роблять їхні конкуренти. Політика в області накопичення і використання інформації та знань передбачає їх акумуляцію у здібностях співробітників, їхньому досвіді, збереженні цих знань на паперових та електронних носіях. Це дозволяє знаходити та вилучати знання без звернення до тих, хто їх створив, що зекономить час та

капіталовкладення. Це особливо важливо, якщо персонал, знання якого не встигли засвоїтися іншими працівниками, залишає компанію. Знання мають бути доступними для всіх співробітників організації. Швидкість пошуку інформації впливає на швидкість прийняття рішень.

Керівнику варто приділяти увагу створенню неформального, міжособистісного спілкування співробітників у неробочий час, під час перерв, це буде сприяти передачі знань завдяки довірчому середовищу і збільшить продуктивність праці.

Значна цінність компанії відводиться на інтелектуальний капітал, існування якого визнається фондовим ринком, але «не визнається» бухгалтерською звітністю. В результаті гудвіл може перевищувати фінансові активи компанії і слугувати їй реальним джерелом прибутку, що говорить про існування здорової сучасної організації. Знання – це цінність, а її вартість можна визначити вартістю задачі, яку можна вирішити, використовуючи ці знання.

В Україні одним з головних активів, що дозволить створити економіку, засновану на знаннях, є рівень підготовки кадрів. Причому це стосується не тільки шкільного утворення, але й вищого. Необхідно розширити існуючу базу знань. Потрібно робити постійні інвестиції в людський капітал, щоб велика частина економічної діяльності була пов'язана саме зі знаннями, а не з фізичними активами. Необхідно забезпечити інтеграцію окремих шматочків знань у системні рішення, у якісь конфігурації, що могли б виявитися корисними ринку. Важливо створити інституціональні умови для того, щоб забезпечити передачу знань з університетського, вузівського середовища у промисловість і економіку. Треба забезпечити більш тісне спілкування між професорсько-викладацьким, дослідницьким складом університетів і співробітниками конкретних компаній щоб науковці мали більш реальне представлення про проблеми, що стоять перед промисловістю, а практики мали доступ до наукових знань.

Варто враховувати, що існують різні види знань. Тому там, де існує знання, що важко передається, управління знаннями буде більш ефективно організовувати усередині фірми. Якщо є стандартизоване, модифіковане знання, то ця сфера є кандидатом на аутсорсінг.

Що стосується держави, то вона може сприяти обміну знаннями, інформацією, технологіями, якщо візьме на себе організацію конференцій, змагань, конкурсів, вручення премій.

Таким чином, управління знаннями є необхідністю забезпечення ефективного менеджменту в організації.