

Использование неявных знаний личности при управлении интеллектуальным капиталом организации

Москаленко Ю.В., Грищенко В.Ф.

Во второй половине прошлого века мировая экономика перешла к новому этапу развития, осуществив трансформацию от индустриального к информационному типу.

Поскольку информация и знания обладают всеми свойствами капитала, они рассматриваются как особый вид капитала - интеллектуальный капитал.

Интеллектуальные ресурсы личности — это сформированные в процессе формального и неформального обучения знания, информация и креативные способности человека.

В формализованном представлении знаний не учитываются столь важные компоненты интеллектуального капитала организаций, как неявные знания сотрудников и интеллектуальные связи, сформировавшиеся в процессе их общения.

М. Полани указывал на существование двух типов знания: главного и неявного, скрытого, однако они находятся в отношении дополнения. В большей степени неявные знания проявляются как индивидуальные практические навыки, которые человек не в состоянии пояснить, а может только практически продемонстрировать, показать. М. Полани придавал изучению этих навыков исключительно большое значение, видя в них как универсальные схемы человеческой деятельности, так и мощный механизм социальной памяти, транслирующий из поколения в поколение накопленный фонд личностного знания.

Личностные знания, по определению во многом зависят от характеристик личности, ее способностей, направленности, мотивации, психических состояний и процессов.

Одна из основных целей управления знаниями состоит в преобразовании интеллектуального капитала в интеллектуальные активы, объективизация знания, извлечение его из источников, каковым являются отдельные сотрудники компании. Тогда риски связанные с зависимостью от конкретных персоналий станут меньше, а знание можно будет свободно передавать, распространять и эффективно применять там, где это нужно в интересах компании.

Важной задачей менеджеров организации является формализация личностных знаний работников на определенном языке.

Методы извлечения знаний:

1. Коммуникативные методы, которые проявляются с теми или иными нюансами как беседы, интервью, диалоги. При этом осуществляется непосредственный личный коммуникативный контакт между экспертом и аналитиком.

2. Тестологические методы, основанные на изучении различного рода организационных документов. К тестологическим методам относятся: метод структурного анализа, выявляющий структуру содержательной части документов; метод терминологического и понятийного анализа, выявляющий терминологию и понятия изучаемой предметной области; метод семантического анализа, выявляющий семантические связи между понятиями.

3. Методы, основанные на изучении структурированных данных. Аналитик предварительно разрабатывает инструменты исследований - опросники, анкеты, таблицы. Эксперт заполняет ответами соответствующие графы и ячейки. Затем аналитик, используя логико-математические методы, обрабатывает результаты, извлекая новые знания.

4. Методы, основанные на включение эксперта в реальную ситуацию, - исследование деятельности работника и его рабочем месте или в особых условиях, организация деловых игр, тренингов.

Извлеченные знания подлежат последующей формализации, что обеспечивает их доступность и возможность целевого использования. Формы представления знаний должны соответствовать их назначению.

Систематизация знаний внутри компании помогает:

1. избежать ошибок, которые могут дорого стоить;
2. использовать наиболее эффективные практические решения;
3. быстро находить решения проблем;
4. ускорить процессы разработки;
5. сохранить знания в качестве актива после ухода сотрудников;
6. сократить время вхождения в курс дела новых сотрудников.

Таким образом, неявные знания личности можно рассматривать как неиспользованные резервы, скрытый потенциал организации, который может быть реализован при соответствующем подходе к управлению интеллектуальным капиталом организации и при наличии заинтересованности ее руководства в дополнительном доходе, повышении конкурентоспособности и эффективности работы организации в целом.