

УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ЯК ФАКТОР СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙ

к. е. н. Івашова Н. В., Лебеденко Ю. С.
Сумський державний університет

Протягом всієї історії людства знання були найважливішим фактором його економічного та інтелектуального розвитку. Особливо в умовах ХХІ століття, століття глобалізації, знання стають «перепусткою в лідери» для країн, регіонів та організацій. Більшість провідних компаній світу звертають свою увагу на знання у пошуках нових конкурентних переваг. Змінюються фактори розвитку країн і регіонів в умовах фінансової кризи, все більшу увагу серед них набувають фактори інновацій і розповсюдження нових знань. Ринок знань поступово починає відігравати головну роль, випереджаючи розвиток ринку матеріальних товарів. Економіка знань переключається все більше на інноваційний процес, збереження знань в електронних системах та їх подальше використання, обмін знаннями, навчання персоналу, формування бренду та іміджу організації (компанії), яка може бути неоціненною своїм інтелектуальним капіталом.

Актуальність теми полягає в тому, що останні роки минулого тисячоліття в системі управління підприємством знаменувалися появою термінів «інтелектуальний капітал» і «управління знаннями». Знання, вміння і досвід працівників підприємства сьогодні є не найбільш головним ресурсом.

Організація, яка самонавчається, є моделлю організації, орієнтованою на розвиток шляхом постійного навчання і самонавчання персоналу, тобто вона розвивається, навчається і вдосконалюється за рахунок власних внутрішніх резервів. Кожен член такого колективу зацікавлений в індивідуальному підвищенні власного професійного рівня. Персонал організації ефективно працює в будь-якій, у тому числі і кризовій ситуації, відчуваючи себе частиною системи і з повагою ставлячись до всього, що його оточує. У результаті в більшості випадків переборюється страх перед необхідністю організаційних змін, які починають сприйматися як закономірний процес, що супроводжується особистісним професійним зростанням.

Управління знаннями охоплює широке коло напрямків діяльності організації і вимагає спеціального підходу до стратегії та структури організації, системи комунікацій та кадрової політики. Нові знання починаються з особистості. Кожен працівник є носієм знань. У кожному окремому випадку знання особистості трансформуються у знання організації як єдиній системі. Створення умов, за яких людина отримує нові особистісні знання, і умов, за яких особистісні знання стають доступними для інших, – ось основне завдання компанії, що створює знання. Цей процес має відбуватися безперервно і на всіх рівнях організації.

Отже, організації все більше покладаються на свої інтелектуальні активи на протилежність матеріальним, якими вони управляють. Рішення по управлінню знаннями стають ключовими у побудові і підтримці інтелектуальних капітальних активів та застосуванні їх для створення економічних цінностей. Рішення у сфері управління знаннями дають можливість індивідам, командам людей і цілим спільнотам досягати набагато більшого у створенні, фіксації, передачі та оволодінні знаннями.

В умовах сучасної економіки, рушієм якої є інформація, організації вбачають набагато більше цінності у своїх інтелектуальних активах, ніж в активах фізичних. Управління знаннями допомагає підтримувати ті знання, якими необхідно поділитися, якщо вони стануть основою для співпраці.

Більше того, управління знаннями допомагає організації стимулювати інновації, сприяти розвитку співпраці, заохочувати і використовувати можливості навчання, збільшити соціальний капітал, залучати і зберігати людський капітал, створювати і використовувати структурний капітал, відкривати можливість електронного управління, збільшити продуктивність, ділитися найкращою практикою і процесами, забезпечити лідерство і прийняття рішень, збільшити рівень задоволення клієнтів.

Усвідомлене ставлення вищого керівництва до необхідності управління процесом створення знань призводить до впровадження змін у структуру компанії. Сучасна компанія діє в умовах зростаючої конкуренції, яка носить хаотичний, складний і глобальний характер, що вимагає скорочення часу реакції в умовах обмежених ресурсів. Знання співробітників і організацій у цілому стають цінним ресурсом, що починає враховуватися нарівні з іншими матеріальними ресурсами. Сучасні методики управління знаннями дозволяють досягати вимірних бізнес-результатів від їхнього впровадження.

Фірми, що застосовують управління знаннями, усе частіше виграють на ринку в порівнянні з компаніями, що використовують звичайний збір і нагромадження інформації. Очевидно, що наявність в організації, такої концепції як управління знаннями допомагає вивести підприємство на новий, якісний рівень ведення бізнесу. На жаль, основні принципи по управлінню знаннями одержали визнання зовсім недавно, коли багато вітчизняних підприємств і організацій, внаслідок відсутності чи ігнорування такої системи потерпіли від банкрутства.

Тому основною задачею, є абсолютне впровадження такої програми в кожне підприємство. Причому не має значення приватний це сектор чи державний, важлива наявність такої системи як обов'язковий і невід'ємний.