Журнал правовых и экономических исследований, 2013, 1: 167–169
© М.Г. Ковязина, О.В. Алексеева, 2013

УДК (338.24:001):378

М.Г. Ковязина, О.В. Алексеева

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ МЕНЕДЖМЕНТА ЗНАНИЙ ПРИ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ

Рассмотрены методические аспекты применения управления знаниями в вузе. Уточнены особенности использования карт знаний при подготовке специалистов высшей квалификации.

Ключевые слова: *менеджмент знаний; карты знаний; сообщества практики; управление вузом.*

We consider methodological aspects of knowledge management at higher education institutes. We specify certain points concerning the use of mind maps when training high-skilled specialists.

Keywords*: knowledge management; mind maps; communities of practice; management of institute of higher education.*

Сегодня интеллектуальные ресурсы, информация и знания являются основной ценностью и решающим фактором конкурентноспособности организаций. Накопление, развитие интеллектуальных ресурсов и управление ими становятся важнейшей задачей как для государств, так и для отдельных предприятий.

Конкурентное преимущество в настоящее время основывается на обладании требуемыми знаниями и навыками, а не на праве собственности на материальные ресурсы. Лучшие компании направляют сегодня, по крайней мере, треть своих инвестиций в неосязаемые активы, например, в обучение работников, исследования и развитие, приобретение патентов и лицензий, создание брендов [2]. Инвестиции в создание новых знаний являются главной предпосылкой для выживания на мировом рынке. Управление знаниями все больше и больше становится предметом обсуждения интересов как бизнес индустрии, так и сферы высшего образования.

Вузы занимают важную экономическую позицию в обществе – являются и работодателями, и источниками процессных инноваций, и источниками развития человеческого капитала. Фактически, редкость, ценность и трудность воспроизводства неосязаемого человеческого капитала может быть главным источником устойчивых конкурентных преимуществ в будущем [3]. Прогнозирование, планирование и адаптация к изменениям являются неотъемлемыми от организаций, которые хотят сохранить конкурентоспособность. Таким образом, существование качественных и жизнеспособных организаций сферы высшего образования является одной из основ роста благосостояния региона и страны в целом.

Управление знаниями все чаще рассматривается как приоритетная сфера интересов правительства, бизнеса и организаций сферы высшего образования. Именно менеджмент знаний, направленный на эффективное управление процессами создания, получения, хранения, передачи знаний, обеспечивает формирование длительного конкурентного преимущества организации. Для эффективной деятельности вузам необходимо совершенствование методических аспектов управления знаниями, которое способствует повышению их роли и значения в региональном развитии. Подготовка специалистов высшей квалификации к достижению успеха в экономике, основанной на знаниях, требует интегрированной образовательной среды, которая поощряет креативность и ориентирует на обучение в течение всей

жизни. Перед вузами встает проблема подготовки студентов, способных конкурировать в обществе, основанном на знаниях, что при этом данный процесс усложняется в связи с глобализацией. Эта проблема требует от вузов постоянно развивать, исследовать, анализировать и прогнозировать возможности и угрозы внешней среды [5].

В настоящее время успешное управление знаниями в вузе невозможно без применения стратегического подхода. Многие преуспевающие компании не могут утверждать о наличии у них системного подхода в управлении знаниями. Программы по управлению знаниями в организации часто представляют собой отдельные элементы, которые имеют слабую взаимосвязь между собой и зачастую направлены на достижение различных целей.

Так как общество в основном ориентируется на краткосрочные результаты, растет спрос на услуги, связанные только с практическими навыками, что неизбежно ведет к постоянному переобучению специалистов в связи с быстрым устареванием знаний. Д. Хэйс и Р. Винард называют данное явление «макдональдизацией образования» [1]. Для сохранения конкурентоспособности в настоящее время на рынке образовательных услуг вузы должны уделять особое внимание проблемам качества образования.

В современной экономической обстановке ценится умение адаптироваться и быстро принимать решения. Проблема привлечения и удержания талантов в организации растет вместе с потребностью в высококвалифицированных специалистах. Управление талантами рассматривается ведущими компаниями как стратегический приоритет.

Раньше менеджеры часто назначали конкретного человека на замену существующему сотруднику. Сегодня большее внимание акцентируется на развитии резерва талантов, нежели отдельных специалистов, для того чтобы обеспечить наличие соответствующих специалистов в любой момент. Организации могут понести значительные издержки при вложении средств в развитие отдельного специалиста, который после этого покинет фирму. Создание резерва талантов призвано сделать процесс перемещений плановым и управляемым. Немаловажное значение для решения различных проблем вуза может иметь внедрение практики наставничества, чтобы обеспечить продвижение молодых специалистов по карьерной лестнице.

Для создания текущего и будущего конкурентного преимущества организациям необходимо использовать опыт обучения. Необходимо оптимизировать процессы распределения знаний внутри организации в целях повышения эффективности стратегического менеджмента. Одним из способов модернизации передачи и использования знаний в организации является создание карт знаний.

Карта знаний представляет собой наглядное обобщение всех знаний, которыми обладает организация. Обычно данная карта состоит из двух основных частей:

1) основания, которое отображает структуру подразделений организации;

2) отдельных элементов, конкретизирующих распределение активов знаний в организации.

Рассмотрим методические аспекты построения карт знаний. Построение карты знаний дает возможность найти необходимые знания, оценить их качество, определить структуру, найти пути их применения на практике, а также способы их модернизации.

Организация, использующая карты знаний, может получить следующие преимущества:

1) данные карты дают возможность сделать видимыми все знания организации, что позволяет сотрудникам извлекать необходимую информацию;

2) они позволяют оперативно находить нужного эксперта тем специалистам, которые нуждаются в помощи профессионалов, и, как следствие, способствуют ускорению процесса поиска информации;

3) возможность превращать неявные знания в явные посредством использования визуальных метафор и символов.

Организациям для поддержания кон-

курентоспособности на современном рынке необходимо создавать карты знаний, учитывая стратегические возможности и угрозы, свои сильные и слабые стороны. Основываясь на такой карте знаний, организация может определить, какие знания следует развивать, а какие ей следует приобрести. Современные информационные технологии позволяют перевести неявные знания преподавателя в систему формальных документов: курсы лекций, методические пособия, презентации, аудио- и видеоматериалы и т.п. Для реализации данного направления стратегии кодификации необходимо создание базы знаний работников вуза. Составление карты знаний является одной из наиболее удобных форм формализации информации.

То, насколько эффективно действует вуз на рынке образовательных услуг, зависит от уровня развития его человеческого капитала. Применяя принцип Парето, не все индивиды одинаково способны к обучению и созданию знаний. Вузу необходимо определить лучших специалистов в определенных сферах деятельности, с последующим получением доступа к их знаниям. Практический опыт и знания могут быть приобретены при прохождении стажировки, посещении курсов и семинаров, участии в научных и практических конференциях, приглашении ведущих преподавателей для работы в вузе. Студентов необходимо привлекать к научно-исследовательской работе уже на первых курсах. Также целесообразно формирование у них желания и способностей к самообучению, т.к. в настоящее время знания быстро устаревают.

Необходимо создавать сообщества практики для поощрения взаимообучения специалистов вуза. Это направление способствует получению большего представления о методиках преподавания, используемых различными специалистами; выявлению сильных и слабых мест в процессе обучения студентов и т.д.

Сообщества практики – это группы людей, которые желают поделиться своими знаниями в конкретной области, а также перенять успешный опыт других специалистов для решения определенных проблем. Основным принципом работы таких сообществ является применение знаний на практике на основе рассмотрения практических примеров решения каких-либо проблем. Однако традиционная структура управления вузом и организационная культура разделяют преподавателей в определенной области знаний по кафедрам и другим функциональным подразделениям. Данная проблема также решается с помощью описанных выше сообществ.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Hayes D., Wynard R.* The McDonaidization of higher education. Westport – CT: Greenwood Publishing Group, 2002.

2. *Jurše M.* Evolution of traditional university business school into market-oriented knowledge provider // TRŽIŠTE. 2010. Vol. XXII. P. 167–188.

3. *Moss G., Kubacki K., Hersh M., Gunn R.* Knowledge management in higher education: A comparison of individualistic and collectivist cultures // European Journal of Education. 2007. № 42. P. 377–394.

4. *Stukalina Y.* How to prepare students for productive and satisfying careers in the knowledge-based economy: Creating a more efficient educational environment // Technological and Economic Development. 2008. № 14. P. 197–207.