Журнал правовых и экономических исследований, 2013, 2: 190–192
© Ю.А. Осипова, 2013

УДК 338.264

Ю.А. Осипова

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ

Рассматриваются современные проблемы формирования системы образования, адекватной требованиям глобализации. На основе использования инструментов управления знаниями сформулированы рекомендации в области стратегического и тактического управления, позволяющие повысить уровень конкурентоспособности, как отдельного предприятия, так и страны в целом, посредством повышения уровня человеческого капитала.

Ключевые слова: *образование; управление знаниями; глобализация; предприятие; государство; конкурентоспособность.*

Current problems of creating the educational system meeting all globalization requirements are considered. On the basis of using knowledge management tools we offer guidelines in strategic and tactic management enabling to increase the level of competitiveness of a single business as well as a country's as a whole by improving the quality of human capital.

Keywords*: education; knowledge management; globalization; enterprise; state; competitive ability.*

Одной из наиболее важных сфер современной экономики является образование, комплексный характер которого проявляется в его тесной взаимосвязи с производством, наукой, рынком труда, информацией, ее хранением и распространением. Управление этой сферой, наряду с управлением знаниями в деятельности каждого хозяйствующего субъекта, является важнейшей задачей современности. В то время как потребность практиков в ясной, непротиворечивой и действенной концепции управления знаниями сегодня возрастает, до настоящего времени управление знаниями было лишено единой теоретической основы; в различных изданиях по данной тематике отсутствует единство мнений относительно предмета исследования.

Авторы существующих научных работ по-разному раскрывают содержание данного понятия. Термин «управление знаниями» был введен К. Вингом и определялся как систематическое формирование, обновление и применение знаний в целях максимизации эффективности предприятия [1. С. 33]. Суть данного определения заключается в том, что знания нужны не ради знаний, а для их использования в целях получения желаемого результата. Поскольку абсолютное большинство людей работает на различного рода предприятиях, формально получается, что практическое использование знаний повышает эффективность работы именно предприятий. Что касается самого человека, то он получает эффект от их использования в виде следующих благ: заработной платы (и других видов материального вознаграждения), карьерного роста, удовлетворения своих амбиций и желаний и др. Причем эти блага предоставляет ему уже работодатель.

Рассматривая проблему управления знаниями с практической точки зрения, можно обнаружить, что в настоящее время также не сформировалось четкого представления о порядке организации механизма такой деятельности на предприятии. Так, одна часть руководителей отождествляет управление знаниями с управленческой информацией и информационными системами, а другая считает, что управление знаниями требует глубокого понимания того, как работает человеческий разум, и уходит в область межличностного общения [4. С. 118].

По нашему мнению, управление знаниями следует рассматривать как подсистему управленческих действий, направ-

ленную на накопление и использование человеческого капитала на основе создания, сохранения и развития новых знаний, умений и навыков в деятельности предприятия на базе непрерывной системы образования. Ключевой составляющей в этой триаде, конечно же, являются знания. Они представляют собой систематизированную в соответствии с определенными критериями информацию, предназначенную для решения определенных задач, которая существует в скрытом (полученным человеком в результате обучения и самообучения) и открытом (в виде учебников, пособий, инструкций, различных образовательных программ, фиксированных на различных носителях) виде.

Обобщая различные точки зрения на систему управления знаниями и ее основу – систему образования, следует сосредоточиться на решении следующих задач:

1) в области стратегии – формирование (совершенствование) непрерывной системы образования, адекватной глобализации и требованиям инновационного развития;

2) в области тактики – разработка (совершенствование) и практическое применение механизма использования имеющихся у работников знаний, умений и навыков и их наращивания.

В рамках реализации тактических задач можно выделить следующие типы знаний, которые позволяют максимизировать эффекты для предприятий: знания в области расширения или диверсификации товаров и услуг, касающиеся динамики ожиданий покупателя, новых видов товаров и технологий их производства, в результате чего возникают новые или дополнительные потребительские свойства, знания о технологиях работы с покупателями и поставщиками. Эти знания позволяют наиболее эффективно выстраивать коммуникации и получать максимальный отклик на усилия производителей товаров и услуг. Знания в области эффективного менеджмента предприятий позволяют выстроить и/или совершенствовать систему управления, формировать максимальные конкурентные преимущества во всех сферах деятельности фирмы.

На эффективность решения указанных тактических задач оказывают влияние несколько взаимосвязанных проблем, которые можно классифицировать, выделяя четыре блока.

Первый блок проблем связан с недостаточностью опыта в области стратегического управления и планирования. Во многом это связано с продолжающимся переходным периодом российской экономики и ее гиперчувствительностью к постоянно изменяющейся мировой конъюнктуре рынка. В дополнение к этому следует указать на частые смены приоритетов в государственном управлении, что проявляется во всех сферах экономической деятельности. В этой ситуации оказывается крайне сложным, а в ряде случаев и невозможным, формирование стратегических планов развития вообще и системы управления знаниями в частности [2. С. 28].

Второй блок проблем связан с текучестью персонала, особенно на предприятиях, расположенных в мегаполисах. Безусловно, любое предприятие, для того чтобы выстроить действенную систему управления знаниями, включающую переподготовку кадров и повышение квалификации, нуждается в относительной кадровой стабильности. Большинство предприятий готово инвестировать в своих сотрудников в том случае, если они работают в течение достаточно длительного периода времени. При этом следует понимать, что для различных категорий работников длительность такого периода неодинакова. Так, если для менеджеров высшего и среднего уровня она исчисляется тремя-четырьмя годами, то для сотрудников производственного звена, а также научных работников речь идет о более длительном периоде.

Третий блок проблем связан с корпоративной культурой, наличие и зрелость которой оказывает положительное влияние на работу предприятия, заставляя работников ассоциировать себя с компанией и чувствовать свою причастность ко всему происходящему в ней. В этой ситуации формируется дополнительная мотивация, не только к обучению, но и к использова-

нию новых знаний на благо своего предприятия.

Четвертый блок связан с возрастанием роли нематериальных активов, которые в условиях глобализации непосредственно влияют на рост капитализации компании. Понятие нематериальных активов сегодня трактуется очень широко. В их состав включают не только торговую марку, лицензии, патенты, ноу-хау, но и деловую репутацию, и знания, навыки, умения работников. Поэтому разумная политика в области повышения уровня образования и квалификации работников непременно даст положительный результат, заключающийся в активизации использования наиболее ценных нематериальных активов предприятия: таланта и опыта его коллектива [3. С. 40].

Один из центральных вопросов управления знаниями связан с поиском эффективных способов их генерации и передачи. Немаловажен и контроль усвоения и возможности применения знаний сотрудниками (обучаемыми). При этом используются два противоположных подхода: создание собственной обучающей структуры или использование возможностей учебных заведений. Сегодня в чистом виде указанные подходы используются редко, особенно, если речь идет о крупных и средних предприятиях. Чаще имеет место та или иная их комбинация.

На рынке образовательных услуг нашей страны сегодня широко представлены различные учебные заведения, и это позволяет предприятиям выбирать для себя такие обучающие программы, которые будут максимально полно удовлетворять их потребности. При этом большинство учебных заведений готовы дорабатывать курсы в соответствии с корпоративными интересами заказчика, или даже формировать их исходя из его индивидуальных потребностей.

В заключение следует отметить, что управление знаниями представляет собой эффективное направление развития, не только отдельных предприятий, но и страны в целом. От того, с какой периодичностью и насколько интенсивно работники потребляют услуги образования, зависит не только уровень их собственного человеческого капитала, но и уровень человеческого капитала всей страны, а значит и ее конкурентоспособность в условиях глобализации.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Мильнер Б.З.* Управление знаниями в современной экономике. М.: Изд-во Института экономики РАН, 2008. 178 с.

2. *Харламов А.В.* Инструменты стимулирования инновационного развития экономики в условиях кризиса // Экономика и управление. 2009. № 10. С. 26–29.

3. *Харламова Т.Л.* Возможности гармонизации взаимоотношений между предпринимателями и государством // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. 2011. № 4. С. 37–41.

4. Экономика знаний: коллективная монография / отв. ред. д-р экон. наук, проф. В.П. Колесов. М.: ИНФРА-М, 2008. 432 с.