

УДК 658.3

УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ – ОСОБЫЙ ВИД УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**А.С. ТУРОВЕЦ***(Представлено: М.В. ГАЙДОВА)*

Рассмотрены такие понятия, как: экономика знаний и управление знаниями. Выделены этапы процесса управления организационным знанием. Представлены возможности для каждой организации, которые даёт использование менеджмента знаний.

Современные тенденции развития мировой экономики все больше и больше делают упор на информацию, высокие технологии, инновации, человека с его знаниями и навыками. Республика Беларусь не обладает значительным природно-ресурсным потенциалом для того чтобы конкурировать с иностранными государствами на мировой арене. Но при этом она обладает значительным трудовым потенциалом [1]. Экономика знаний - именно та модель хозяйствования, которая могла бы реализовать данный потенциал в полной мере. Экономика знаний актуальна для малых стран, не имеющих значительных природных ресурсов, также стран, обладающих высоким уровнем развития человеческого потенциала, которые имеют достаточно развитую материальную базу для проведения исследований в областях, которые являются ведущими технологическими направлениями больших экономически развитых стран

Экономика знаний – это экономика, основанная на человеческом потенциале [2], на знаниях и навыках человека и предполагает увеличение конкурентоспособности страны за счет эффективного использования знаний, их генерирования, сохранения и передачи. А также создания высокотехнологичной продукции и новых технологий на их основе.

Экономика знаний позволяет перейти к качественно новому уровню ведения хозяйствования, как на макро-, так и на микроуровне. И здесь мы должны говорить об актуализации менеджмента знаний.

Так как знания становятся ключевым ресурсом развития организации, то им нужно качественно управлять для достижения высокой эффективности его использования. С этой целью в организациях формируется система управления знаниями (СУЗ).

Важнейшую роль в практической реализации научного и образовательного потенциала общества играет управление знаниями. Управление знаниями – это особый вид управленческой деятельности, получивший широкое распространение в последнее время.

Основная цель управления знанием может быть определена как сокращение дефицита знаний путем их генерации и использования для повышения конкурентоспособности организаций и национальных экономик. Однако до сих пор точное и однозначное определение понятия управления знаниями не сформулировано. Наиболее часто под управлением знаниями понимают любые процессы и принципы, связанные с созданием, приобретением, завладением, обменом и использованием знаний или опыта. Приняв это определение, можно выделить этапы процесса управления организационным знанием, которые представлены в таблице.

Таблица. – Этапы процесса управления организационным знанием

Этап	Характеристика этапа
1. Определить	Определение, какие знания имеют решающее значение для успеха организации.
2. Собрать	Приобретение существующих знаний, опыта, методов и квалификации.
3. Выбрать	Формирование потока собранных, упорядоченных знаний, оценка их полезности.
4. Хранить	Отобранные знания классифицируются и вносятся в корпоративную память.
5. Распределить	Знания извлекаются из корпоративной памяти, становятся доступными для использования.
6. Применить	Практическое использование знаний при осуществлении заданий, решении проблем, принятии решений, поиске идей и обучении.
7. Создать	Выявляются новые знания путем наблюдения за клиентами, использования обратной связи, причинного анализа, эталонного тестирования, опыта, исследований, экспериментирования, креативного мышления, разработки данных
8. Продать	На основе интеллектуального капитала создаются новые продукты, которые могут быть реализованы вне предприятия

Использование менеджмента знаний для каждой организации дает возможность:

- Быстрее отвечать на требования клиентов с помощью более эффективных инновационных решений и препятствовать тому, чтобы клиенты искали эти решения у конкурентов.
- Быстрее воплощать инновации в продукты с тем, чтобы поставить их клиентам.
- Использовать интеллектуальные активы партнеров, осуществляя совместную техническую, функциональную, отраслевую экспертизу.
- Ускорять обучение и передачу навыков для персонала.
- Экономить ресурсы за счет повторного использования однажды найденных решений.
- сотрудники лучше представляют цели и процессы компании;
- активный обмен информацией способствует улучшению взаимоотношений между сотрудниками;
- сотрудники компании учатся, извлекают уроки из своих и чужих ошибок и используют достижения друг друга;
- информационные сети и средства связи позволяют объединить как отдельных сотрудников, так и целые группы, включая и те, что работают в отдаленных местах.
- сотрудники могут быстрее найти или получить необходимую им информацию;
- улучшается работа с потребителями, поскольку сотрудники получают от них информацию в порядке обратной связи и принимают соответствующие меры;
- использование общих знаний позволяет компании быстрее реагировать на изменение запросов рынка.

Но возникают трудности: привлечение сотрудников, которые не понимают смысла внедрения системы; нежелание сотрудников делиться знаниями, так как они не осознают пользу от участия в обмене знаниями; финансовые, ресурсные и в том числе временные ограничения;

Таким образом, применение системы управления знаниями является важной частью для организации, так как умение применять собственные знания становится кардинальным отличием успешных компаний. Иными словами, важным принципом каждой успешной организации должно выступать распространение знаний и управление ими для обеспечения конкурентоспособности, значительного роста и развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. «Инфопедия» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://infopedia.su/12x822f.html>. – Дата доступа: 12.09.2017.
2. Studbooks [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://studbooks.net/1748120/ekonomika/ekonomika_znaniy_suschnost_osnovnye_cherty. – Дата доступа: 12.09.2017.