

СОВЕРШЕННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ – ЗАЛОГ ВЫЖИВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ КОНКУРЕНЦИИ

PERFECT KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM AS REQUIREMENT FOR AN ENTERPRISE TO SURVIVE IN MARKET COMPETITION ENVIRONMENT

А. Е. Жуков,
аспирант

Знания, наряду с навыками и умением, входят в понятие профессиональной квалификации. Управление знаниями как функция и вид управленческой деятельности предприятия, охватывает практику придания им дополнительной практической ценности и создание атмосферы активной обучающей среды. Приобретение и усвоение новых знаний включает шесть подробно рассмотренных в статье этапов: определение, приобретение, выбор, хранение, распределение, применение, создание и реализация.

Knowledge, along with skills and abilities forms the concept of professional qualification. Knowledge management as function and type of enterprise management activities includes making the knowledge more practically valuable and creating an active learning environment. Acquisition and assimilation of new knowledge includes six steps discussed in the article: definition, acquisition, selection, storage, distribution, use, development and implementation.

Connaissances, ainsi que compétences et capacités, entrent dans le concept de la qualification professionnelle. La gestion des connaissances comme une fonction et un type de l'activité de la gestion de l'entreprise consiste en donnant au connaissances plus de valeur pratique et formant d'une atmosphère de l'environnement d'apprentissage actif. Acquisition et assimilation de nouvelles connaissances comprennent six étapes détaillées considérés dans l'article: définition, acquisition, sélection, stockage, distribution, utilisation, développement et mise en œuvre.

Wissen, zusammen mit Fähigkeit und Geschicklichkeit, tritt in das Konzept der fachlichen Qualifikationen ein. Wissensverwaltung als Funktion und Art der Betriebsverwaltung umfasst Addieren das Wissen mit mehr praktischen Wert und Schaffung einer Atmosphäre der aktiven Lernumgebung. Der Erwerb und die Assimilation neuen Wissens beinhaltet sechs in der Artikel ausführlich beschriebenen Schritten: Definition, Erfassung, Auswahl, Lagerung, Verteilung, Nutzung, Entwicklung und Umsetzung.

Ключевые слова: знание, квалификация, управление, приобретение, усвоение, этап.

Key words: knowledge, skills, management, acquisition, absorption, phase.

Mots clefs: connaissances, compétences, gestion, acquisition, absorption, phase.

Schlüsselwörter: Wissen, Fähigkeiten, Verwaltung, Akquisition, Absorption, Phase.

Профессионально-квалификационная структура персонала складывается под воздействием профессионального и квалификационного разделения труда. Под профессией обычно понимают вид (род) трудовой деятельности, требующий определенной подготовки. Квалификация характеризует меру овладения работниками данной профессией и отражается в квалификационных (тарифных) разрядах, категориях. Тарифные разряды и категории являются также показателями, характеризующими уровень сложности работ.

Под влиянием научно-технического прогресса происходит изменение численности и удельного веса отдельных профессий и профессиональных групп производственного персонала. Численность инженерно-технических работников и специалистов увеличивается более быстрыми темпами, по сравнению с ростом численности рабочих, при относительной стабильности удельного веса руководителей и технических исполнителей. Рост числа этих категорий

работников обусловлен расширением и совершенствованием производства, его технической оснащенности, изменением отраслевой структуры, появлением рабочих мест, на которых необходима инженерная подготовка, а также возрастающей сложностью выпускаемой продукции. Очевидно, что подобная тенденция сохранится и в будущем.

В понятие профессиональная квалификация входят знания, навыки и умения. Обратимся к понятию «знание» и выделим два наиболее распространенных определения знаний. Одно из них довольно специфично и практично, другое – общего характера¹.

1. Знания представляют собой практическую информацию, которая активно управляет процессами исследования проблем и решения задач по их преодолению. Управлять знаниями – значит систематически формировать, обновлять и применять знания с целью максимизации эффективности деятельности предприятия, а, следовательно, и получаемой от этой деятельности прибыли².

¹ Стукен Т.Ю. Регулирование профессионально-квалификационной структуры региональногорынка труда: дис. ... канд. экон. наук. Омск, 2005.

² <http://ru.wikipedia.org/wiki//> Википедия, интернет-энциклопедия.

2. Знания представляют собой слова, факты, примеры, события, правила, гипотезы или модели, которые расширяют понимание процессов и явлений и возможность их практического использования в определенной области деятельности. Применительно к этому, управление знаниями означает формализацию и доступ к теоретическим знаниям, практическому опыту и экспертным данным, которые создают новые возможности, способствующие совершенствованию деятельности, стимулирующие внедрение в практику инноваций и увеличивающие потребительскую стоимость товаров и услуг.

В конкретном приложении управление знаниями как функция и вид управленческой деятельности охватывает:

- практику придания дополнительной ценности имеющейся информации путем выявления, отбора, синтеза, обобщения, хранения и распространения знаний;
- придание знаниям практического характера, чтобы они представляли собой необходимую и доступную для пользователя информацию;
- создание атмосферы активной обучающей среды, в которой люди постоянно обмениваются информацией и созданы все необходимые условия для усвоения новых знаний.

Использование интеллектуального капитала и связанная с этим профессиональная компетентность кадров обеспечивают выживание и экономический успех компаний в условиях современных рыночных отношений. От экономики, базирующейся на капитале, осуществляется переход к экономике, основанной на знаниях. Именно знания становятся основой научной организации труда, производства и управления, которая результируется в высокую производительность труда, модернизацию производства и конкурентные преимущества в борьбе за потребителей продукции или услуг.

Функции управления знаниями охватывают использование различных методов, в зависимости от особенностей того или иного этапа в разработанной системе организации приобретения и усвоения новых знаний (табл. 1).

1-й этап (Определение) включает оценку знаний, имеющих решающее значение для успешной деятельности компании. В каждой компании служба управления персоналом разрабатывает и внедря-

Таблица 1

Этапы приобретения и усвоения новых знаний

Этапы	Характеристика этапа
Определение	Определение, какие знания имеют решающее значение для успеха
Приобретение	Приобретение существующих знаний, опыта, методов и квалификации
Выбор	Формирование потока собранных и упорядоченных знаний, оценка их полезности
Хранение	Отобранные знания классифицируются и вносятся в корпоративную память
Распределение	Знания извлекаются из корпоративной памяти, становятся доступными для использования
Применение	Практическое использование знаний при осуществлении заданий, решении проблем, принятии решений, поиске идей и обучении
Создание	Выявляются новые знания путем наблюдения за клиентами, использования обратной связи, причинного анализа, эталонного тестирования, опыта, исследований, экспериментирования, креативного мышления, разработки данных
Реализация	На основе интеллектуального капитала создаются новые продукты, которые могут быть реализованы вне предприятия

ет процедуру оценки профессиональных знаний, навыков и умений с выделением стратегического аспекта и оперативных вопросов.

Поэтому можно выделить два типа оценки: оперативный, рассматривающий текущие навыки и рабочие качества, необходимые для обеспечения практического использования основных знаний, и стратегический, определяющий, что из практического опыта может быть передано для обеспечения будущих базовых знаний.

При оперативной оценке знаний разрабатываются проверочные задания на основе анализа деятельности различных категорий сотрудников, выделения основных компетенций, необходимых знаний, навыков, умений. Отдельным пунктом в оценку входят итоги выполнения практической работы (плановые задания, объемы продаж, количество обработанного товара и т.п.).

Следующий шаг – начало создания депозитария необходимых каждой организации знаний, дифференцированных по характерным доменам. Такие домены соответствуют компонентам модели модернизации бизнеса.

Продолжение в следующем номере