Мирошкина И.И., Ерохина Е.В.

Роль управления корпоративными знаниями

Калужский филиал ФГБОУ ВО «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет) (Россия, Калуга)

doi: 10.18411/lj-12-2020-208

idsp: ljjournal-12-2020-208

Аннотация

Статья посвящена исследованию вопросов управления знаниями на предприятиях. Установлено, что основная идея корпоративной системы управления знаниями заключается в обеспечении непрерывного процесса создания знаний. Знания способны приносить экономическую полезность при правильном управлении. Проанализирована роль информации как движущей силы цифровой экономики. Установлено, что критерием успеха предприятия является изучение и применение новых знаний. Успех можно достичь путем мотивации сотрудников. Сделан вывод о важной роли корпоративных знаний на предприятиях.

Ключевые слова: корпоративные знания, управление знаниями, знания, корпоративная память, конкурентоспособность.

Abstract

The article is devoted to the study of knowledge management issues in enterprises. It is established that the main idea of a corporate knowledge management system is to ensure a continuous process of knowledge creation. Knowledge can be economically useful if properly managed. The role of information as a driving force of the digital economy is analyzed. It is established that the criterion for the success of an enterprise is the study and application of new knowledge. Success can be achieved by motivating employees. The conclusion is made about the important role of corporate knowledge in enterprises.

Keywords: corporate knowledge, knowledge management, knowledge, corporate memory, competitiveness.

Современный мир можно назвать эпохой информации. Одним из наиболее важных элементов эффективного управления является использование информационных систем и информационных технологий в условиях интенсивного развития рыночных отношений. Предприятия очень часто обращаются за помощью к современным информационным системам и технологиям, чтобы следить за увеличивающимися внешними и внутренними потоками информации и использовании ее для анализа, прогнозирования и принятия управленческих решений [13]. В связи с этим возникает потребность в введении новых способов управления экономикой, связанные с информатизацией. Страна развивается и создаются различные условия, чтобы улучшить и упростить нашу жизнь.

Менеджмент знаний стал активно развиваться в 90-х годах XX века, так как на смену экономическим моделям приходят новые условия. Это связано со изменением приоритетов в бизнесе и жизни общества. В настоящее время во всех областях человеческой деятельности активно используются новейшие информационных технологий [1].

В современных условиях знания играют большую роль как основной ресурс и главный фактор роста предприятия. Поэтому меняются подходы к оценке информационных активов предприятий.

В стратегии развития информационного общества РФ на 2017-2030 годы, цифровая экономика рассматривается как хозяйственная деятельность, ключевыми факторами которой являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и

использование результатов анализа, которые позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, продажи товаров и услуг. В наши дни цифровая экономика является актуальной темой для обсуждения.

Цифровая экономика невозможна без квалифицированных кадров и качественного образования. По мнению Тоффлера и других ученых, главной задачей образования является повышение способности индивида преодолеть трудности, т.е. способность быстро и экономно адаптироваться к непрерывно меняющимся условиям [2].

От качества подготовки специалистов, образовательных подсистем зависит развитие экономики. По качеству подготовки определяют уровень экономической и кадровой безопасности территории.

Главной задачей образовательной инновационной системы можно назвать создание условий и формирование навыков, которые определяют желание и способности людей, кадров, трудовых ресурсов в создании нового знания [3;4].

При переходе к постиндустриализму сокращается количество рабочих мест в промышленном производстве, растет занятость в сфере услуг. По классической теории постиндустриализма, на данной стадии развития источником производительности труда выступают знания, информация, инновации [12]. Рост значения профессий, связанных с новейшими информационными технологиями, занятость в менеджменте, потребность в профессионалах высокой квалификации в будущем составят ядро новой социальной структуры общества.

В век информационных технологий знания стали неотъемлемой частью непрерывного обучения в создании потребительской ценности продуктов и услуг. В данных условиях лидирующие позиции занимают предприятия, которые научились эффективно управлять знаниями, т.е. создавать, находить и интегрировать знания в новые продукты и услуги быстрее, чем их конкуренты.

Менеджеры рассматривают корпоративные знания в качестве интеллектуального капитала предприятия, а управление знаниями – как одно из эффективных направлений управления бизнесом.

Интеллектуальный капитал предприятия - совокупность знаний (технических, гуманитарных, естественнонаучных), которые можно впоследствии задействовать с определенной пользой [10].

Внедрять системы управления знаниями очень важно, так как из-за отсутствия этой системы могут произойти существенные финансовые потери и проблемы «недополученной прибыли».

Спонтанно образовался экономический кризис в условиях коронавирусной инфекции (Covid -19). Поэтому в новых экономических условиях важным фактором выживания является способность эффективно использовать и развивать знания, а также воплощать их в новые изделия и услуги [11].

Во время кризиса осуществляется протекание процессов в двух разных направлениях. Первое направление основывается на том, что одна часть предприятий вынуждена сокращать объёмы производства, а также увольнять сотрудников из-за падения спроса. Такие действия способствуют ухудшению финансового положения предприятий. По моему мнению, такое поведение можно охарактеризовать как пассивное приспособление хозяйствующих субъектов к негативно изменяющейся внешней среде в связи с финансовым кризисом.

Вторая часть предприятий занимает активную позицию. Она заключается в том, чтобы найти пути выхода из сложившейся ситуации, при помощи использования новых способов и инструментов повышения конкурентоспособности предприятий. В условиях кризиса у них появляются новые возможности.

Корпоративные знания являются важным инструментом в развитии предприятий и укреплении его финансовой устойчивости, а также формирования имиджа

конкурентоспособного предприятия [5]. Знания позволяют не только увеличить производительность труда, повысить и сохранить конкурентоспособность, в разных жизненных ситуациях, но и укрепить позиции на рынке. Развитие экономики и достижение высоких показателей можно добиться путем создания, распространения, использования и накопления знаний.

Знания, как ресурс имеют преимущество, но возникает проблема в управлении знаниями, так, как только они могут обеспечить положительный результат предприятия с точки зрения повышения ее интеллектуального капитала, а также финансового результата.

Необходимо тщательно изучить комплекс знаний, определить основные инструменты работы со знаниями и разработать практику реализации процесса управления знаниями на предприятии. Это нужно для того, чтобы положительный эффект распространялся на все уровни управления производственными системами.

Очень важно, чтобы предприниматели и менеджеры различных уровней знали смысл механизмов, процессов, инструментов, для того, чтобы они могли не только распространять используемые знания, но и создавать новые.

Итак, что такое «управление знаниями»? «Управление знаниями» можно рассмотреть в двух направлениях:

- 1) Новое направление в менеджменте
- 2) Направление в информатике для поддержки процессов создания, распространения, обработки и использования знаний внутри предприятия.

Управление знаниями – это установленный в корпорации формальный порядок работы с информационными ресурсами для облегчения доступа к знаниям и повторного их использования с помощью современных информационных технологий.

Знания организации необходимо где-то хранить. Хранилища знаний нацелены на качественные данные. Системы управления знаниями создают знания из широкого диапазона баз данных, хранилищ, рабочих процессов, статей новостей, внешних баз, Web-страниц, а также сами люди, которые представляют информацию. Таким образом, хранилища знаний похожи на виртуальные склады, в которых знания находятся на серверах.

Источники знаний различны, например, знания можно получать из рабочих процессов, обзоров новостей, а также из других источников. Все сотрудники предприятия могут воспользоваться этими знаниями, которые будут использоваться для рабочих материалов и предложений.

Базы знаний могут быть спроектированы в расчете на ведение хронологии деятельности предприятия, касающейся, например, работы с клиентами.

В понятии «информация» важно перешагнуть технические и технологические ограничения. Информация понимается как отдельный момент процесса труда. Информационный ресурс влияет на эффективность производства и экономический рост. Он оказывает прямое действие на субъективный фактор производства, на человека, его интеллектуальный уровень, характер его социального и экономического поведения; способствует ускорению воспроизводства, сокращению времени производства и времени обращения.

Предприятию важны стратегия и тактика по получению новых знаний и их внедрению в хозяйственную деятельность, которые направлены на обновление производственных технологий и выпускаемых товаров. Из-за этих процессов можно повысить эффективность деятельности по получению нового знания [9].

Инвестиции в знания растут быстрее, чем инвестиции в основные фонды. За последние 30 лет человечество получило 90% знаний, которые измеряются в физических единицах из всего объема знаний, а также 90% общего числа ученых и инженеров – наши современники. Эти данные свидетельствуют о том, что произошел переход от экономики, которая базировалась на использовании природных ресурсов, к

экономике, которая основана на знаниях. А также переход к новой экономической модели, в которой главную роль играют образование и наука, исследования и внедрение результатов. Таким образом, эти факты говорят о том, что знания занимают значительную роль и место в современном мире.

Чтобы сократить дефицит знаний и приобрести новые знания, предприятия должны решить следующие важные задачи:

- 1) Приобретение знаний – в мире есть знания, которыми можно воспользоваться, для нужд предприятия (например, для привлечения иностранных инвестиций и заключения лицензионных договоров), а также приобрести новые знания можно с помощью ведения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;
- 2) Усвоение знания (например, создать условия, для того, чтобы люди могли обучаться на протяжении всей жизни);
- 3) Передача знаний – при помощи новых информационных и телекоммуникационных технологий можно передавать знания. Технологии должны соответствовать нормативно-правовому регулированию и обеспечивать доступ к информационным ресурсам.

Корпоративные знания, как функции и виды управленческой деятельности базируются на:

- 1) Сообщить дополнительные ценности информации с помощью выявления, отбора, синтеза, обобщения, хранения и распространения знаний;
- 2) Добавить знаниям потребительский характер таким образом, чтобы они представляли собой необходимую и доступную для пользователя информацию;
- 3) Создать интерактивное обучение, в котором люди смогут обмениваться информацией, а также создать все условия для усвоения этой информации[8].

Мильнер Б.З. выделяет 8 этапов по усвоению новых знаний на предприятии с использованием рыночных методов в зависимости от особенностей того или иного этапа организации, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1

Этапы приобретения и усвоения новых знаний в современных организациях по концепции Б.З. Мильнера

Номер этапа	Наименование этапа	Характеристика этапа
1	Определить	Определение, какие знания имеют решающее значение для успеха
2	Собрать	Приобретение существующих знаний, опыта, методов и классификации
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, поиск 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

Источник: Институт экономики РАН Государственный университет управления, Российский журнал менеджмента № 1, 2017. С. 57–76. URL: <https://mydocx.ru/10-68013.html>

Такие этапы учитывают, как имеющиеся предложения, так и реальные цели, и потребности выявления и использования необходимых знаний. Очень важно, чтобы на новых предприятиях использовались современные информационные технологии, такие как интернет, средства интеллектуального анализа, системы управления документооборотом, программное обеспечение коллективной работы, а также искусственный интеллект и т.д. [6].

Для того, чтобы предприятие считалось успешным, сотрудникам необходимо получать и усваивать знания с помощью мотивации. Пополнение и приобретение корпоративных знаний, будут способствовать повышению конкурентоспособности предприятия на рынке. Критерием успеха предприятия является изучение новых знаний, которые помогут убрать разрыв между компетенцией и компетентностью.

После проведенного анализа особенностей системы управления знаниями, можно сделать вывод, что применение технологий управления знаниями связаны с корпоративным обучением и созданием баз знаний.

Основной идеей корпоративной системы управления знаниями является обеспечение непрерывного процесса создания знания. С их помощью можно постоянно осуществлять доставку знаний людям в нужное время.

С помощью современных информационных технологий можно расширить доступ к знаниям. Информационные технологии меняют природу отношений между специалистом и непрофессионалом, а также организацией и работником. Создавая основу для непрерывного поступательного движения по сети с участием пользователей, знания исключают статичность и однонаправленность [7].

Таким образом, знания являются главным ресурсом предприятий, которые способны приносить экономическую полезность при правильном управлении ими. На экономический рост оказывают влияния корпоративные знания и это создает основу для инноваций и формирования квалифицированной рабочей силы. Знания становятся мощным импульсом ускорения технологического развития, повышения наукоемкости и конкурентоспособности продукции, которое способствует изменению деятельности.

Недооценивать роль знаний нельзя, так как это может привести к проблемам во всех сферах деятельности, а также в бизнесе. Проблемы управления корпоративными знаниями могут увеличиться, если будет расти роль информационных активов в бизнесе. Таким образом, корпоративные знания – это большой и сложный комплекс информации, факторов его проявления существует немало, и они тесно связаны между собой.

1. Бодрухин К.Н. Роль управления корпоративными знаниями в условиях финансового кризиса / К.Н. Бодрухин // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института). Серия: Социально-экономические науки. — 2017. — № 3. — С. 45-49. — ISSN 2075-2067. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/295942> — ЭБС «Лань»
2. Гретченко А.И., Гретченко А.А., Горохова И.В. Формирование цифровой экономики в России // Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. 2018. № 3 (99). с. 3–11. URL: <https://vest.rea.ru/jour/article/view/492>
3. Ерохина Е.В., Гретченко А.И. Основные акценты и стартовые условия для развития цифровой экономики в России (на материалах регионов Центрального федерального округа) // Научный журнал «Вестник НГУЭУ» 2019. № 4. – С. 41-59.
4. Ерохина Е.В. Качество образования – ключ к росту экономики // Рей-тингование российских вузов: цели и результаты: сб. ст. X Международной научно-практической конференции «Современная экономика: концепции и модели инновационного развития» (22 февраля 2019 г., Москва, ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»). М., 2019. С. 52–63. URL: <https://nsuem.elpub.ru/jour/article/view/1543>
5. Корпоративное право: в 2 томах / ответственный редактор И. С. Шиткина. — Москва: СТАТУТ, 2017 — Том 2 — 2018. — 990 с. — ISBN 978-5-8354-1388-1. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. URL: <https://e.lanbook.com/book/107796> — ЭБС «Лань»

6. Кугель Р. Управление неструктурированной информацией. Intelligent enterprise, Корпоративные системы, 2016, № 2.
7. Марвик А. Д. технология управления знаниями. IBM Systems Journal, 2015, №4
8. Мильнер Б.З. Управление знаниями в современной экономике. М. Институт экономики РАН, 2016.
9. Попов Е.В., Власов М.В. Миниэкономические институты производства новых знаний. Екатеринбург: ЦЭ УрО РАН, 2017. 165 с.
10. Семенов, А. В. Инновационные аспекты управления корпоративными знаниями : монография / А. В. Семенов, Б. В. Салихов, И. С. Салихова ; под редакцией А. В. Семенова. — Москва : Дашков и К, 2018. — 148 с. — ISBN 978-5-394-02249-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/14607.html> - ЭБС «IPRbooks»
11. Стопкоронавирус.рф — Официальный интернет-ресурс для информирования населения по вопросам коронавируса (COVID-19).2020. Режим доступа: <https://xn--80aesfpebagmfb1c0a.xn--p1ai/>
12. Тоффлер Э. Шок будущего / пер. с англ. М.: АСТ, 2002. 557 с. URL: <http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s00/z0000262/index.shtml>
13. Черняк Л. Управление знаниями и информационные технологии. Открытые системы, 2015, № 10.

Никаева Р.М., Магомедова З.М.

Особенности управления персоналом в системе государственной службы

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

(Россия, Грозный)

doi: 10.18411/lj-12-2020-209

idsp: ljjournal-12-2020-209

Аннотация

С появлением и развитием в Российской Федерации различных социально-правовых институтов государственной и муниципальной службы, начала набирать положительную тенденцию развития теория и практика управления персоналом в системе государственного и муниципального управления. Авторами в своей работе исследована тематика управления персоналом в системе государственного управления. В работе раскрыты теоретические понятия «управления персоналом» и «кадровой работы» и выделены основные направления деятельности системы управления персоналом. Проведен анализ основных процессов работы с персоналом и механизма управления персоналом. Авторы в данной статье определили проблемы системы управления персоналом и определили пути выхода из сложившейся ситуации.

Ключевые слова: управление персоналом, государственная служба, профессиональное развитие, карьерный рост.

Abstract

With the emergence and development of various social and legal institutions of the state and municipal service in the Russian Federation, the theory and practice of personnel management in the system of state and municipal administration began to gain a positive trend. The authors in their work investigated the subject of personnel management in the public administration system. The work reveals the theoretical concepts of "personnel management" and "personnel work" and highlights the main directions of the personnel management system. The analysis of the main processes of work with personnel and the mechanism of personnel management is carried out. The authors in this article have identified the problems of the personnel management system and identified ways out of this situation.

Key words: personnel management, civil service, professional development, career growth.

Как известно, управление организацией или предприятием, государственным или муниципальным органом, всегда начинается с управления персоналом. Ведь именно персонал составляет основу любой деятельности организации.