(cc) BY

Лобода Даниил
студент
ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики»
г. Санкт-Петербург

УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ КАК ИННОВАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация*: статья посвящена изучению роли управления знаний в сфере управления персоналом и его влияния на отдельные кадровые вопросы. В статье уделено внимание структуре управления знаниями и взаимодействию отдела управления персоналом с другими отделами организации по вопросам управления знаниями. Обоснована необходимость внедрения данной функции в функционал HR-менеджера.*

Ключевые слова*: управление знаниями, создание знаний, воспроизведение знаний, управление персоналом, система мотивации, коммуникационные каналы, корпоративная культура, развитие персонала.*

Настоящее время характеризуется постоянным ростом скорости изменений внешней и внутренней среды предприятия. Скорость распространения и передачи информации настолько увеличилась, что произошла трансформация процесса принятия решения. Ключевым фактором, на котором базируется принятие решения, являются знания, которыми обладает на момент принятия решения ответственное лицо. Данные знания могут иметь различные источники, однако, одним из ключевых является получение информации из компании, так как принцип эмерджентности распространяется и на сферу знаний. Процесс обмена информацией определяется системой коммуникаций и корпоративной культурой организации и находится в сфере обязанностей отдела управления персоналом. Таким образом, произошла трансформация человеческих ресурсов из механического, легко заменяемого фактора производства в уникальный интеллектуальный

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

капитал, что обусловило необходимость возникновения функции управления знаниями.

В современной литературе понятие управления знаниями трактуется как новая управленческая функция, которая заключается в «систематическом и целенаправленном формировании обновлении и применении знаний для максимизации эффективности компании и прибыли от активов, основанных на знаниях».

В настоящее время управление знаниями включает в себя два аспекта: создание знаний и управление их созданием, что определяет два вида деятельности:

1. Производственную – направленную на создание знаний.

2. Управленческую – обеспечивающую создание знаний посредством построения системы управления, которая делает возможным создание знаний на предприятии.

Стоит отметить, что использование знаний помимо создания инноваций может также привести к увеличению производительности или сокращению расходов. Знания, ориентированные на инновации, имеют большую перспективную стоимость и имеют стратегическое значение, в то время как производственные имеют тактическое применение.

Система управления знаниями на предприятия включает в себя все процессы, связанные со знаниями:

– формирование знаний;

– приобретение;

– развитие;

– воспроизведение;

– распространение знаний;

– управление квалификацией;

– управление коммуникационными потоками;

– реализация мероприятий против деградации знаний;

– использование знаний;

– формирование культуры знаний;

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– управление персоналом;

– управление качеством.

Процесс формирования знания имеет ключевое значение, так как именно на данном этапе происходит выбор альтернатив в каком именно направлении двигаться, и при неудачном выборе существует большой риск, что данное знание не будет использовано в организации.

На этапе распространения знаний помимо управления квалификацией и коммуникационными потоками, которое обычно нормально функционирует на российских предприятиях необходимо понимание постоянного обновления знаний. Эйфория, которую испытывает коллектив и, особенно, менеджеры компании после создания и успешного применения нового знания, способна привести в переоценке своего успеха и замедлить процесс создания новых знаний, что откинет компанию назад по сравнению с конкурентами. Мероприятия, направленные на борьбу с деградацией знаний – недавно появившаяся функция, которая требует построения продуманной системы.

Успешность использования знаний зависит от мудрости топ-менеджеров компании, их умения распознать выгоду от его использования и определить, как и в какой сфере его следует внедрять. Корпоративная культура, мотивирующая персонал делиться знаниями является ключевым фактором, который помогает решить данные вопросы. Кроме того, в организациях, где царит атмосфера доверия, может проявляться инициатива от подчиненных с конкретными предложениями, которые могут существенно повлиять на инновационное развитие компании.

Глобализация с одной стороны создает условия для быстрого распространения знаний по всему миру изо всех отраслей, а с другой требует нормативного регулирования применения знаний, созданных в другой организации. Таким образом, управление знаниями в организации включает в себя также юридический аспект.

Для сохранения конкурентоспособности организация предпринимает ряд шагов, направленных на защиту от копирования и продажу лицензий. При этом, роль отдела управления персоналом заключается в кооперации с юридическим отделом компании по вопросам распределения прав на новые знания между

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

организацией и конкретным сотрудником, который это знание создал. Данный вопрос также имеет большое значение, если рассматривать его с аспекта системы мотивации.

Для сотрудников, имеющих мотивационный профиль с такими ключевыми факторами, как содержательность труда, полезность своей работы и саморазвитие, возможность вести инновационную деятельность и создавать новые знания может иметь больший мотивационный эффект, чем социальные и материальные стимулы.

Таким образом, перед менеджером по персоналу стоят такие вопросы как создание такой системы мотивации, которая будет стимулировать работника к инновациям и принадлежность знания предприятию и сохранение работника на предприятии.

Вывод: управление знаниями как сфера управления персоналом стала одной из ключевых функций HR-менеджера на инновационных предприятиях. Переход акцентирования с информации на знания требует создания совершенно иной системы мотивации на предприятии, изменение системы коммуникаций и соответствие организационной структуры и корпоративной культуры. HR-менеджер создает атмосферу, где создаются новые знания и условия для постоянного развития персонала.

Список литературы

1. Папонова Н.Е. Управление знаниями персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=New&file=article&sid=5963

2. Гужавина Н.С. Управление человеческими ресурсами в системе управления корпоративными знаниями / Н.С. Гужавина, Е.Н. Хаматнурова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/v/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-sisteme-upravleniya-korporativnymi-znaniyami

3. Арсеньев Ю.Н. Управление знаниями в современном менеджменте / Ю.Н. Арсеньев, Т.Ю. Давыдова, В.С. Минаев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/v/upravlenie-znaniyami-v-sovremennom-menedzhmente

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)