

УДК 001.9.

DOI: 10.34670/AR.2022.48.57.033

Управление знаниями как возможность повышения эффективности деятельности предприятия

Благова Софья Олеговна

Кандидат экономических наук,
доцент кафедры биотехнологии и бизнеса,
Московский государственный образовательный комплекс,
125362, Российская Федерация, Москва, ул. Вишневая, 5;
e-mail: mgok@edu.mos.ru

Данилина Марина Викторовна

Кандидат экономических наук, доцент,
Московский университет им. С.Ю. Витте,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
125993, Российская Федерация, Москва, Ленинградский пр., 49;
e-mail: academy@fa.ru

Романченко Леонид Николаевич

Кандидат военных наук, доцент,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
125993, Российская Федерация, Москва, Ленинградский пр., 49;
e-mail: academy@fa.ru

Аннотация

В статье проанализированы проблемы, препятствующие формированию эффективной системы управления знаниями в организации. Авторами систематизированы подходы по формированию систем управления знаниями в корпорации. Формирование системы управления корпоративными знаниями можно рассматривать не только как меру для повышения эффективности показателей предприятия, но и в ближайшей перспективе как условие его существования на рынке. Знания приобретают разные формы и поэтому ими становится сложнее управлять. Часто знания оказываются чем-то большим, чем просто информацией и данными о событиях, продуктах или процедурах. Предложенная систематизация актуальных проблем формирования системы управления знаниями на предприятии и возможные варианты их решения позволят подготовить среду для генерации системы на уровне предприятия. Созданная система будет иметь перспективы развития и станет устойчивой, если она будет базироваться на трех основных компонентах – люди, процессы и технологии. Эффективные деловые коммуникации между людьми, отлаженные бизнес-процессы по формированию и развитию баз знаний, подкрепленные современными информационными технологиями – основы развития системы управления знаниями любого предприятия.

Для цитирования в научных исследованиях

Благова С.О., Данилина М.В., Романченко Л.Н. Управление знаниями как возможность повышения эффективности деятельности предприятия // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 6А. С. 263-269. DOI: 10.34670/AR.2022.48.57.033

Ключевые слова

Управление знаниями, стажировка, повышение квалификации, адаптация сотрудников, наставничество.

Введение

Для любой организации, стремящейся преуспеть и добиться устойчивого положения на рынке, необходима интеллектуальная, исчерпывающая и простая в использовании система для управления запасами знаний, а также система доступа к знаниям и система приобретения новых знаний. Организации сталкиваются с множеством проблем, препятствующим формированию эффективной системы управления знаниями. В итоге многие компании перестают внедрять данное введение, переключаясь на текущие вопросы, отдавая им приоритет. Однако, как показывает практика, бездействие многих компаний в отношении внедрения системы управления знаниями, приводит к значительному росту других проблем, как текущих, так и стратегических [Баранников, Данилина, 2020]. Порой пассивная позиция организации в отношении внедрения системы управления знаний приводит к значительным ухудшениям результатов его деятельности, а в последствии, его банкротству. Поэтому вопрос о формировании подобной системы является актуальным для предприятия.

Наличие значительных объемов информации у предприятия, далеко не всегда означает, что это позволит ему принять эффективное управленческое решение. Низкий уровень ресурсной обеспеченности, неотработанные деловые коммуникации, неэффективный менеджмент являются причинами низкой адаптации предприятия к изменчивой внешней среде [Жукова, Макарова, 2010]. Все перечисленное в целом не способствует развитию управления знаниями предприятия. Поэтому необходимо сформировать условия, способствующие внедрению системы управления знаниями.

Материалы и методы исследования

Результат исследования достигнут на основе изучения теоретических основ управления знаниями, исследования опыта внедрения систем управления знаниями зарубежными и отечественными компаниями. Методология исследования базируется на системном подходе.

Основная часть

Впервые термин «управление знаниями» был сформулирован во второй половине XX века. Изначально управление знаниями предприятия ассоциировалось с наличием высококвалифицированных специалистов. В настоящее время управление знаниями уже рассматривают как грамотно выстроенную систему, позволяющую создавать, распространять, получать доступ, обновлять знания и информацию, связанную с бизнесом и обязанностями сотрудников. С социальной точки зрения, знания - это просто интеллект, используемый в

работе. Знания, приобретаемые фактическим опытом, продуктивны только когда они используются при выполнении работы или интегрируются в процесс выполнения работы. К сожалению, процесс передачи практических навыков и опыта реально не функционирует.

Неработающая система управления знаниями на предприятии не позволит ему добиться желаемого результата ни в одной сфере.

Проблема формирования системы управления знаниями необходимо рассматривать глобально, а не только на уровне предприятия. Развитие системы управления знаниями возможно при следующих условиях:

- 1) приток квалифицированных специалистов на предприятие с рынка труда;
- 2) отработанная система адаптации и наставничества для начинающих работников.
- 3) эффективная система аттестации, переподготовки и повышения квалификации.

К сожалению, уровень выпускников образовательных учреждений не всегда соответствует требованиям работодателей. Более того, уровень квалификации уже работающих сотрудников ряда предприятий не всегда соответствует рыночным требованиям.

Это наглядно проявилось при переходе к новым условиям хозяйствования, когда продукция, выпускаемая отечественными производителями, оказалась не конкурентоспособной с зарубежными аналогами. Все это подтверждает, что система управления знаниями должна охватывать все бизнес-процессы предприятия, коснуться каждого сотрудника предприятия, а также стать неотъемлемым компонентом управления предприятием.

Студенты и выпускники колледжей и ВУЗов ежегодно пополняют рынок труда, и, в последствии, трудоустраиваются. Как было ранее отмечено, одной из выявленных проблем является несоответствующий уровень подготовки выпускников образовательных учреждений. Это затрудняет процесс их трудоустройства и адаптации на новом месте работы. Одним из вариантов решения данного вопроса является внедрение более эффективных программ сотрудничества между образовательными учреждениями и работодателями. Формирование подобных программ эффективного сотрудничества является как никогда более актуальным. Образовательное учреждение и бизнес-среда не могут функционировать изолированно друг от друга [Орехов, Орехова, Жукова, 2015]. Краткосрочное прохождение практики обучающимися на предприятиях далеко не всегда является эффективным из-за ограниченности по времени. Ситуация еще более усугубилась в период пандемии, когда многие предприятия вынуждены были перейти на удаленный режим работы, а некоторые, стали неплатежеспособными из-за потери покупательской способности. Внедрение программ долгосрочных стажировок для многих выпускников стало реальной возможностью получить практический опыт и проверить свои знания на практике.

Вторым, ранее обозначенным условием развития системы управления знаниями на предприятии, является отработанная система адаптации и наставничества для начинающих работников. Молодые начинающие специалисты, которые начинают осваивать бизнес-процессы предприятия сталкиваются с серьезными проблемами, связанными с недостаточной информированностью, отсутствием наставничества, возможностью получить новые знания и навыки для компетентностного роста [Нестеров, www]. К сожалению, нерешенные проблемы на этом этапе приводят к новым трудностям, связанными с текучкой молодых кадров, и, как следствие, рост среднего возраста работников предприятия. Так, например, в сфере образования более 40% преподавателей России старше 50 лет, В то время как количество преподавателей того же возраста в Норвегии, во Франции не превышает 33%. Доля преподавателей в возрасте до 35 лет в отечественных вузах составляет менее 15%, а до 30 лет – менее 6%. Как показали

исследования, уровень роста заработной платы в зависимости от стажа и квалификации в академической сфере остается крайне низким, так работники старше 65 лет зарабатывают в среднем на 30-35% выше, чем более молодые начинающие сотрудники в этой же сфере [Рудаков, 2020]. Однако, одной из причин сложившегося положения является не только слабая материальная заинтересованность, но и еще низкая карьерная мобильность.

Проанализируем третье условие развития системы управления знаниями на предприятии – эффективная система аттестации, переподготовки и повышения квалификации. Формирование четких требований к работнику о необходимости повышения квалификации, переподготовки, прохождения стажировки – давно стало неотъемлемым критерием для долгосрочного сотрудничества между работодателем и работником. Однако в определенных случаях знания и навыки, приобретаемыми сотрудниками по программам обучения не всегда соответствуют текущим задачам предприятия. Выбор данных программ осуществляется исходя из критерия оптимальности сроков прохождения, а не соответствия актуальным задачам предприятия. Многие предприятия нашли для себя более целесообразным проводить внутреннее корпоративное обучение. Во многих ситуациях этот формат является более целесообразным для предприятия и с точки зрения снижения затрат, и повышения осведомленности работников о задачах предприятия.

Целесообразно, чтобы формирование и развитие программ внутреннего обучения базировалось на концепции управления корпоративными знаниями, состоящей из следующих элементов:

- 1) знание бизнес-процессов компании;
- 2) знание корпоративной культуры;
- 3) знания внешней среды компании;
- 4) навыки приобретения информационных технологий;

Решение поставленных проблем позволит создать условия для формирования системы управления знаниями. Однако, развитие системы управления знаниями на предприятии возможно путем создания эффективных коммуникация между людьми: обмен идеями, решениями и актуальной информацией при попытках генерировать новые решения [Тугускина, Рожкова, Сальникова, 2019].

Результатом успешно работающей системы управления знаниями должна стать знающая, самообучающаяся и развивающаяся организация. Управление знаниями в организации в современных условиях носит системный характер и предполагает комплексный подход, ориентированный на сотрудников компании. Люди, процессы и технологии – новые компоненты системы управления знаниями. Коммуникационная работа людей умножает знания, накапливаемые организацией, и улучшает условия достижения потенциального успеха. Здесь организации также необходимы умело спроектированные и эффективные бизнес-процессы для создания атмосферы коллективного творчества. Это второй компонент системы управления знаниями. Система должна быть восприимчива к внесению изменений и оперативному исправлению. Важное значение при формировании бизнес-процессов отводится формированию баз знаний. Рабочая версия базы знаний подразумевает не только накопление знаний, но и их повторное использование. Предприятие не может изолированно работать в бизнес-среде. Для этого необходимо, чтобы рабочая версия база знаний предприятия стала эффективным инструментом адаптации к рыночным условиям. Для этого необходимо, чтобы была создана эффективная передача знаний и опыта между организациями [Нестеров, www].

Наконец, для поддержки человека при его работе над нововведениями и стремлении к

прогрессу, необходима технологическая инфраструктура, обеспечивающая условия для успешной коллективной работы, создания корпоративных знаний и быстрой практической выработки новых идей и решений. Кроме того, передача знаний как внутри организации, так и вне ее невозможно без четкой структурированной системы документооборота. Отсутствие работающей системы документооборота не позволит сформировать базу знаний предприятия.

Заключение

В заключении, хотелось бы отметить, что формирование системы управления корпоративными знаниями можно рассматривать не только как мерой для повышения эффективности показателей предприятия, но и в ближайшей перспективе как условие его существования на рынке. Знания приобретают разные формы и поэтому ими становится сложнее управлять. Часто знания оказываются чем-то большим, чем просто информацией и данными о событиях, продуктах или процедурах.

Предложенная систематизация актуальных проблем формирования системы управления знаниями на предприятии и возможные варианты их решения позволят подготовить среду для генерации системы на уровне предприятия. Созданная система будет иметь перспективы развития и станет устойчивой, если она будет базироваться на трех основных компонентах – люди, процессы и технологии. Эффективные деловые коммуникации между людьми, отлаженные бизнес-процессы по формированию и развитию баз знаний, подкрепленные современными информационными технологиями – основы развития системы управления знаниями любого предприятия.

Библиография

1. Алексейчева Е.Ю. Маркетинговые исследования на рынке образовательных услуг // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия «Экономика». 2018. № 1. С. 98–102
2. Алексейчева Е.Ю. Многомерное образование: выбор или предопределенность // Методология научных исследований. материалы научного семинара. / Сер. «Библиотека Мастерской оргдеятельностных технологий МГПУ». Ярославль, 2021. С. 201-204.
3. Алексейчева Е.Ю. Новые тренды в управлении образовательными системами // Цифровая гуманитаристика: человек в «прозрачном» обществе: Коллективная монография. М.: Книгодел, 2021. С. 68-97.
4. Алексейчева Е.Ю. Формирование компетентностей будущего в открытом образовании // Развитие цифровых компетенций и функциональной грамотности школьников: лучшие практики дистанционного образования на русском языке / Материалы Международного педагогического Форума. Под редакцией М.М. Шалашовой, Н.Н. Шевелёвой. 2020. С. 15-25
5. Баранников А.Л., Данилина М.В. Дистанционные технологии и онлайн-образование в интересах устойчивого развития // Наука и образование: будущее и цели устойчивого развития. М., 2020. С. 133-148.
6. Жукова М.В., Макарова Н.Н. Формирование методического обеспечения оценки эффективности экономической деятельности лечебных учреждений в новых экономических условиях // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2010. № 2-1. С. 287-293.
7. Нестеров А.К. Управление знаниями в организации. URL: <https://odiplom.ru/lab/upravlenie-znaniyami-v-organizacii.html>
8. Орехов В.И., Орехова Т.Р., Жукова М.В. О проблемах организации внедрения активных методов обучения в современном образовательном учреждении // Цивилизация знаний: Российские реалии. 2015. С. 277-282.
9. Рудаков В.Н. Различия в положении профессорско-преподавательского состава вузов по возрастным группам // Мониторинг экономики образования. 2020. № 13. С. 1-6.
10. Тугускина Г.Н., Рожкова Л.В., Сальникова О.В. Управление знаниями в современных организациях // Известия высших учебных заведений. Поволжский район. 2019. № 2 (50). С. 210-217.

Knowledge management as an opportunity to improve the efficiency of an enterprise

Sof'ya O. Blagova

PhD in Economics,
Associate Professor of the Department of Biotechnology and Business,
Moscow State Educational Complex,
125362, 5, Vishnevaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: mgok@edu.mos.ru

Marina V. Danilina

PhD in Economics, Associate Professor,
Witte Moscow University,
Financial University under the Government of the Russian Federation,
125993, 49, Leningradskii ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: academy@fa.ru

Leonid N. Romanchenko

PhD in Military Science, Associate Professor,
Financial University under the Government of the Russian Federation,
125993, 49, Leningradskii ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: academy@fa.ru

Abstract

The research in economics and management presented in this article analyzes the problems that hinder the formation of an effective knowledge management system in an organization. The authors systematized approaches to the formation of knowledge management systems in corporations. The formation of a corporate knowledge management system can be considered not only as a measure to improve the efficiency of an enterprise's performance, but also in the short term as a condition for its existence in the market. Knowledge takes on different forms and therefore becomes more difficult to manage. Knowledge is often more than just information and data about events, products, or procedures. The research made proposed systematization of the actual problems of forming a knowledge management system in an enterprise and possible solutions to them will make it possible to prepare an environment for generating a system at the enterprise level. The created system will have development prospects and become sustainable if it is based on three main components: people, processes and technologies. Effective business communications between people, streamlined business processes for the formation and development of knowledge bases, supported by modern information technologies are the foundations for the development of a knowledge management system for any enterprise.

For citation

Blagova S.O., Danilina M.V., Romanchenko L.N. (2022) Upravlenie znaniyami kak vozmozhnost' povysheniya effektivnosti deyatel'nosti predpriyatiya [Knowledge management as an opportunity to improve the efficiency of an enterprise]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (6A), pp. 263-269. DOI: 10.34670/AR.2022.48.57.033

Keywords

Knowledge management, internship, professional development, employee adaptation, mentoring.

References

1. Alekseicheva E.Yu. (2018) Marketingovye issledovaniya na rynke obrazovatel'nykh uslug [Marketing Research in the Market of Educational Services]. *Vestnik Moskovskogo gorodskogo pedagogicheskogo universiteta. Seriya: Ekonomika* [Vestnik of Moscow City University. Series «Economics»], 1, pp. 98-102.
2. Alekseicheva E.Yu. (2020) Formirovanie kompetentnostej budushchego v otkrytom obrazovanii [Formation of future competencies in open education] *Razvitie cifrovyykh kompetentsiy i funktsional'noy gramotnosti shkol'nikov: luchshie praktiki distantsionnogo obrazovaniya na russkom yazyke / Materialy Mezhdunarodnogo pedagogicheskogo Forum. Pod redaktsiej M.M. Shalashovoy, N.N. Shevelyovoy* [Development of digital competencies and functional literacy of schoolchildren: best practices of distance education in Russian. Materials of the International Pedagogical Forum. Edited by M.M. Shalashova, N.N. Sheveleva]. pp. 15-25
3. Alekseicheva E.Yu. (2021) Mnogomernoe obrazovanie: vybor ili predopredelennost' [Multidimensional education: choice or predestination] *Metodologiya nauchnykh issledovaniy. materialy nauchnogo seminar. / Ser. «Biblioteka Masterskoj orgdeyatelnostnykh tekhnologiy MGPU». Yaroslavl'* [Methodology of scientific research. materials of the scientific seminar. / Ser. "Library of the Workshop of organizational activity technologies of MSPU"]. Yaroslavl. pp. 201-204.
4. Alekseicheva E.Yu. (2021) Novye trendy v upravlenii obrazovatel'nymi sistemami [New trends in the management of educational systems] *Cifrovaya gumanitaristika: chelovek v «prozrachnom» obshchestve: Kollektivnaya monografiya. M.: Knigodel* [Digital humanities: a person in a "transparent" society: Collective monograph. M.: Knigodel]. pp. 68-97.
5. Barannikov A.L., Danilina M.V. (2020) Distantsionnye tekhnologii i onlain-obrazovanie v interesakh ustoichivogo razvitiya [Distance technologies and online education for sustainable development]. In: *Nauka i obrazovanie: budushchee i tseli ustoichivogo razvitiya* [Science and education: the future and goals of sustainable development]. Moscow.
6. Nesterov A.K. *Upravlenie znaniyami v organizatsii* [Knowledge management in the organization]. Available at: <https://odiplom.ru/lab/upravlenie-znaniyami-v-organizatsii.html> [Accessed 05/05/2022]
7. Orekhov V.I., Orekhova T.R., Zhukova M.V. (2015) O problemakh organizatsii vnedreniya aktivnykh metodov obucheniya v sovremennom obrazovatel'nom uchrezhdenii [On the problems of organizing the implementation of active teaching methods in a modern educational institution]. In: *Tsivilizatsiya znaniy: Rossiiskie realii* [Civilization of knowledge: Russian realities].
8. Rudakov V.N. (2020) Razlichiya v polozhenii professorsko-prepodavatel'skogo sostava vuzov po vozrastnym gruppam [Differences in the position of the teaching staff of universities by age groups]. *Monitoring ekonomiki obrazovaniya* [Monitoring the Economics of Education], 13, pp. 1-6.
9. Tuguskina G.N., Rozhkova L.V., Sal'nikova O.V. (2019) Upravlenie znaniyami v sovremennykh organizatsiyakh [Knowledge management in modern organizations]. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedenii. Povolzhskii raion* [News of higher educational institutions. Volga region], 2 (50), pp. 210-217.
10. Zhukova M.V., Makarova N.N. (2010) Formirovanie metodicheskogo obespecheniya otsenki effektivnosti ekonomicheskoi deyatel'nosti lechebnykh uchrezhdenii v novykh ekonomicheskikh usloviyakh [Formation of methodological support for assessing the effectiveness of the economic activity of medical institutions in the new economic conditions]. *Izvestiya Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomicheskie i yuridicheskie nauki* [News of Tula State University. Economic and legal science], 2-1, pp. 287-293.