

СУЩНОСТЬ, ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В МЕЖДУНАРОДНОЙ КОМПАНИИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Алорайни Луджаин Ибрахим М,
магистрант Института социально-
гуманитарного образования
ФГБОУ ВО «Московский педагогический
государственный университет»

Научный руководитель:

Игумнов О.А., к.п.н., доцент, доцент кафедры
экономической теории и менеджмента
Института социально-гуманитарного
образования ФГБОУ ВО «Московский
педагогический государственный
университет»

Аннотация. В статье исследуются современные взгляды на проблему создания системы управления знаниями в организации как фактора достижения корпоративной эффективности, создания и стимулирования инноваций. На основе анализа существующих подходов к формированию системы управления знаниями в организации выделены основные технологии управления знаниями, которые одновременно охватывают несколько аспектов менеджмента – корпоративный и информационный.

Ключевые слова: экономика знаний, интеллектуальный капитал, корпоративные знания, управление знаниями, организационное проектирование, инновации, информационные технологии.

Abstract. The article examines modern views on the problem of creating a knowledge management system in an organization as a factor in achieving corporate efficiency, creating and stimulating innovation. Based on the analysis of existing approaches to the formation of a knowledge management system in an organization, the main knowledge management technologies are identified, which simultaneously cover several aspects of management - corporate and information.

Key words: knowledge economy, intellectual capital, corporate knowledge, knowledge management, organizational design, innovation, information technology.

Изменения, происходящие в мире как в сфере политики, так и в экономике, затрагивающие как отдельных индивидов в обществе, так и создаваемые и развиваемые последними организации, а также огромные информационные потоки, выбор которых,

трансформация в методы управления знаниями, приводит к успешное создание более высокой стоимости побуждает организации искать механизмы, позволяющие организации адаптироваться к меняющимся условиям.

Управление человеческими ресурсами, или управление персоналом, является одним из основных терминов, который необходимо дать определение, поскольку метод центра оценки – это лишь один из методов, которые использует управление персоналом при подборе и расстановке сотрудников. Н. Hamadamin и Т. Atan определяют управление человеческими ресурсами как стратегический, интегрированный и всесторонний подход к найму, развитию и удовлетворению людей, работающих в организациях¹, D. Myllymaki описал эту концепцию скорее с точки зрения удовлетворения потребностей организации: «управление человеческими ресурсами – это управленческий подход к использованию усилий, способностей и преданности делу людей для выполнения требуемой работы, таким образом, чтобы обеспечить организации многообещающее будущее»². J. Muller и другие утверждают, что сотрудников следует рассматривать как актив организации, а не как статью затрат, а их руководство должно обеспечивать взаимную поддержку политики и практики в организации³.

Несмотря на небольшие различия, каждое определение изображает человека как фундаментальный элемент организации, который необходимо формировать, направлять, мотивировать и вознаграждать за хорошо выполненную работу. В настоящее время, когда безработица достигает самых низких пределов, достигнутых до сих пор, роль отдела кадров в организации становится более важной, чем раньше. Существующие и потенциальные новые работники могут предъявлять более высокие требования к работодателю, поскольку затраты, например, на более высокую заработную плату, ниже, чем затраты на нового работника.

Научный анализ литературы по теме управления персоналом показывает обширную совокупность мероприятий по управлению персоналом, включая, например, разработку стратегии управления человеческими ресурсами, обеспечение человеческих ресурсов (планирование, найм и отбор), развитие сотрудников и управление знаниями, мотивацию, обучение и / или отношения работников.

¹ Hamadamin N., Atan T. The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: the mediation of human capital development and employee commitment. Sustainability, 2019. Vol.11 (20), p. 57-82

² Myllymaki, D. Beyond the € 'e'-in e-HRM: Integrating a sociomaterial perspective. The International Journal of human resource management. 2021. Vol. 32(12), pp.2563–2591.

³ Muller, J. M., Buliga, O., Voigt, K. I. (2021). The role of absorptive capacity and innovation strategy in the design of industry 4.0 business Models-A comparison between SMEs and large enterprises. European Management Journal. 2021. Vol. 39(3), pp.333–343.

Управление персоналом давно является одним из основных направлений, успешная организация и функционирование которого является залогом успеха каждой организации. Однако компании уделяют все больше внимания управлению знаниями. Управление знаниями часто отождествляют с управлением персоналом, поскольку речь идет о сотрудниках, их обучении, вознаграждении за труд и т. д.

Управление персоналом играет ключевую роль в обеспечении конкурентоспособности организации, поскольку невозможно эффективно конкурировать в экономике, основанной на знаниях, без надлежащего управления человеческими ресурсами. А конкурентоспособность организации зависит от того, насколько эффективно она способна расти, поддерживать уровень знаний. Таким образом, можно сказать, что еще одной новой областью управления персоналом является управление знаниями.

В условиях возрастающей конкуренции важнейшей задачей организации является возможность нанимать, выявлять и удерживать наиболее талантливых сотрудников, поскольку это основа успеха организации. Ниже представлены императивы, которым должны следовать организации, желающие выиграть «войну» талантов:

1. Создайте или откройте для себя оригинальность и уникальность своей компании;
2. Создать долгосрочную стратегию управления и подбора персонала;
3. Компания должна делиться опытом, развивать, «тренировать», наставлять и обучать новых сотрудников;
4. В качестве стратегии увеличения кадрового резерва выберите инвестирование в сотрудников А, которые обучают и находят сотрудников Б, действуя через сотрудников С. Таким образом формируется цепочка действий и тренировок;
5. Выявление лидеров на всех уровнях.

Лидеры делятся своим опытом и знаниями, помогают раскрыть таланты (если в компании есть явные лидеры). Однако можно сказать, что идеи, которые он давал, становились все более актуальными, более исследованными и развитыми. В конечном итоге, это стало основой для других исследователей управления знаниями.

Успешное управление знаниями требует как поддержки бизнеса, так и согласования человеческих ресурсов: методы и процессы управления знаниями гармонизируют программы человеческих ресурсов со стратегическими целями организации. Таким образом можно развивать будущих лидеров и самых талантливых сотрудников. В конечном счете, целью управления знаниями является не только создание системы, которая бы привлекала, удерживала и мотивировала наиболее перспективных сотрудников, но и организационная культура, которая вовлекала бы и «привязывала» бы

сотрудников к организации как эмоционально, так и интеллектуально. Управление знаниями также определяется как набор интегрированных стратегий или систем, предназначенных для повышения производительности труда. Создание более эффективных процессов, которые привлекают, развивают, развивают и удерживают людей с высочайшими навыками и способностями, которые могут удовлетворить текущие и будущие потребности бизнеса.

Управление знаниями, и управление персоналом – это области, которые отвечают за то, чтобы нужный человек занял правильную работу в нужное время, оно также управляет развитием сотрудников внутри организации.

Экономика знаний повлияла не только на изменение экономических процессов, но заставила действующие в ее условиях объекты пересмотреть свои приоритеты и осознать, что знания и информация являются одними из важнейших ресурсов деятельности компаний и организаций для успешной конкуренции. в экономическом пространстве, основанном на знаниях и информации. Организация знаний – это организация, которая способна создавать, приобретать и применять знания и изменять свою деятельность, оценивая новые знания и перспективы.

Выделяют следующие особенности организации, основанной на знаниях:

- Четкое видение и стратегия,
- Организационный менеджмент поощряет обновление,
- Организационная культура и ценности поощряют непрерывное обучение,
- Организация основана на философии постоянного совершенствования и совершенствования. – т.е. философия абсолютного качества,
- Человеческие ресурсы являются наиболее важными ресурсами организации,
- Выполняемые процессы ясны, понятны и регулярно пересматриваются и обновляются,
- Эффективное управление деятельностью организации,
- Систематически реализованное управление компетенцией,
- Распространение и доступность знаний доступны каждому члену организации,
- Эффективная командная работа,
- Активное реагирование на обратную связь,
- Используются новейшие технологии,
- Лидерство – важнейшая компетенция,
- Способность организации к изменениям находится в высшей степени.

Концепция коэффициента организационного интеллекта [Мендельсон и Зиглер, 1999] представляет 3 компонента шкалы оценки: распространение информации, принятие решений и их исполнение. Синезис Интернэшнл, Инк. представили 5 факторов, определяющих организационный IQ: эффективное принятие решений, восприятие внешней информации, распространение знаний в организации, организационная направленность и нетранзитивный инновационный процесс⁴.

Основываясь на OIQ, Min Noon Group формулирует 3 основные характеристики организации, основанной на знаниях:

- Доступность (связь) – возможность доступа к знаниям и информации.
- Обмен – способность интегрировать и распространять информацию.
- Структурирование – способность раскрывать точный смысл знаний и применять их в деятельности организации.

Маркус Шванингер (2009) описывает организацию знаний как явление, отличительными чертами которого являются адаптация высокого уровня, обучение (метаобучение или возможности обучения), контроль (контроль над контролем) и принятие решений (решения для принятия более эффективных решений). Ученый выделяет основные признаки, позволяющие выявить способности организации знаний:

1. Адаптироваться к изменяющимся ситуациям,
2. Влиять и формировать среду,
3. При возникновении необходимости находить новую среду («игровое поле») или трансформироваться, адаптируясь к существующим условиям окружающей среды,
4. Создать четкую сеть сотрудничества, реализовать и развивать пространства деятельности, где осуществляется деятельность⁵.

Список литературы

1. Hamadamin H., Atan T. The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: the mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability*, 2019. Vol.11 (20), p. 57-82
2. Myllymaki, D. Beyond the € ‘e-’ in e-HRM: Integrating a sociomaterial perspective. *The International Journal of human resource management*. 2021. Vol. 32(12), pp.2563–2591.

⁴ Масино Н.Н., Растов М.А. Стратегическая карта инновационного развития как инструмент интеллектуальной системы стратегического управления // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2015. №2 С.97-102.

⁵ Нонака Икуджиро, Такеучи Хиротака. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инновации в японских фирмах / Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп – Бизнес», 2003. – 384 с.

3. Muller, J. M., Buliga, O., Voigt, K. I. (2021). The role of absorptive capacity and innovation strategy in the design of industry 4.0 business Models-A comparison between SMEs and large enterprises. *European Management Journal*. 2021. Vol. 39(3), pp.333–343.
4. Масино Н.Н., Растов М.А. Стратегическая карта инновационного развития как инструмент интеллектуальной системы стратегического управления // *Вестник ОмГУ. Серия: Экономика*. 2015. №2 С.97-102.
5. Нонака Икуджиро, Такеучи Хиротака. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инновации в японских фирмах / Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп – Бизнес», 2003. – 384 с.