

Боровик М.В.

к.е.н., доцент

Харківський національний економічний університет

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ

На сьогоднішній день все більше уваги приділяється економіки, заснованої на знаннях, як основи сучасного економічного розвитку суспільства, ринкових відносин та розвитку бізнесу.

Знання, як складова частина людського капіталу, розглядаються в сучасній економічній науці у рамках такого напрямку досліджень як теорія людського капіталу. До науковців, що займалися дослідженнями даної теорії відносяться такі провідні вчені-економісти як: Г. Бекер, М. Блауг, Є. Брукінг, Д. Мінцер, М. Мелуон, Т. Стюарт, І. Нотаки, Г. Такеучи та ін. Дослідженнями особливостей економіки знань приділяється значна увага закордонних та вітчизняних вчених – економістів. В цих роботах значну увагу приділено дослідженню специфіки економіки знань, зокрема проаналізовано і систематизовано основний інструментарій моделювання економіки знань, досліджено взаємозв'язок економічного зростання і якості життя, оцінені соціально-економічні аспекти становлення суспільства знань, виявлено значення розвитку соціально-орієнтованій ринкової економіки, розроблені моделі управління технологічним розвитком інноваційної економіки та ін. [1-7]. При цьому проблеми економіки знань на мікрорівні і досі залишаються вивченими в значно меншому обсязі.

Саме тому, в сучасних умовах господарювання актуальною є проблема управління знаннями, зокрема формування системи управління знаннями на підприємствах. При розробці якої значну увагу треба приділити дослідженню підходів щодо управління знаннями у сучасному бізнес середовищі.

Досліджуючи знання, перш за все, необхідно дати визначення терміну «знання». У найбільш широкому розумінні знання можна визначити як проблемно-орієнтовану, індивідуально сформовану в свідомості суб'єкта, а також на різних матеріальних носіях систему зредукованої інформації, здатну максимально об'єктивно оцінювати складні процеси, явища і результати, забезпечуючи даному суб'єктові оптимальну безпеку і душевний комфорт в даних соціально-економічних умовах [3].

Знання можна розглядати в декількох аспектах, а саме як:

ресурс, що використовується в діяльності суб'єктів господарювання, на зразок праці та капіталу;

важливий економічний продукт, з яким пов'язані нові форми діяльності, засновані на торгівлі продуктами знань, такі як консалтинг, ліцензування та ін.;

основа організації та здійснення економічної діяльності суб'єктів господарювання;

індустрія, яка зростає швидкими темпами та впливає на суспільний розвиток.

Знання досить часто розглядають тільки як ресурс. Однак, специфічні властивості знань не дозволяють застосовувати до них ті ж самі підходи, як до інших ресурсів підприємства, при формуванні системи управління знаннями.

До основних принципових відмінностей знань від інших ресурсів слід віднести те що:

людина, що є носієм знання при його передачі іншій людині все одно залишається власником знання, при цьому знання можуть передаватися декілька разів, що приводить до збільшення кількості власників знання;

знання не зношується, а при постійному користуванні ним, воно розвивається та становиться більш цінним для його власника;

знання існує віртуально та на відміну від інших ресурсів може бути формалізованим (явним) або персоналізованим (скритим).

Таким чином, для управління знаннями необхідно формування певного управлінського підходу, що дозволить враховувати всі властивості знання, як специфічного ресурсу підприємства.

Аналіз досліджень, присвячених проблемі управління знаннями та інтелектуальним капіталом, дозволив виділити основні методологічні підходи до управління знаннями. До таких методичних підходів належать:

системний підхід;

когнітивний або пізнавальний підхід;

поведінковий підхід;

логістичний підхід.

Системний підхід до знання як до об'єкту управління передбачає сприйняття знання як цілісної системи, що утворюється єдністю різних елементів. Системний підхід допомагає розглядати знання як комплекс взаємозв'язаних підсистем, об'єднаних спільною метою. На основі системного підходу розробляється система управління знаннями.

Когнітивний підхід аналізує процеси виробництва та засвоєння знань в основному на індивідуальному рівні такому як інтелектуальну діяльність, що має як соціальний зміст, так і психофізіологічний. Робота людського інтелекту відбувається на трьох рівнях таких як:

підсвідомість;

звичайна свідомість (сприйняття, початкова думка, уявлення, поняття, позиція, концепція, теорія, учення, тощо);

надсвідомість (наявність унікальних здібностей).

Матеріальна основа інтелекту на рівнях підсвідомості і надсвідомості ще не пізнана. Таким чином, велика частка розумової роботи індивідуума доводиться на стадію звичайної свідомості, яка направляє діяльність розуму на вирішення поставлених завдань.

Поведінковий підхід сприяє наданню допомоги робітникові підприємства в усвідомленні своїх власних можливостей і здібностей за рахунок підвищення ефективності усіх людських ресурсів, що використовуються на підприємстві.

Логістичний підхід в управлінні знаннями виявляється в організації процесів передачі і засвоєння (інтеграції) знань у формі їх потоків. Рух потоку

означає переміщення явних і неявних знань між учасниками процесу управління знаннями.

Управління знаннями на підприємстві з врахуванням складності і динамічності цього процесу можна розглядувати в наступних аспектах [2]:

організаційному (структура системи управління знаннями на підприємстві, її внутрішні і зовнішні взаємозв'язки, цілі функціонування);

економічному (економічні стосунки в процесі виробництва, поширення та використання знань);

соціально-психологічному (створення творчої атмосфери, ефективність міжособових стосунків);

інформаційно-комунікаційному (створення і підтримка функціонування системи міжорганізаційних комунікацій).

При формуванні системи управління знаннями на підприємстві треба враховувати, що знання можуть негативно впливати на розвиток особистості. Тобто, знання можуть блокувати розвиток або навіть руйнувати людський капітал. Наприклад, якщо людина не має відповідного фізичного та психічного здоров'я, то надто велика кількість розумової роботи, щодо отримання знань, може привести к тяжким захворюванням. Людина повинна завжди враховувати свої здібності, фізичні та психічні можливості при прагненні отримати знання. Здатність людини відтворювати та оновлювати знання є запорукою розвитку людського капіталу, який у свою чергу є невід'ємною частиною розвитку суспільства в цілому.

Таким чином, можна зробити висновок, що управління знаннями в сучасних умовах господарювання слід здійснювати на основі системного, когнітивного (пізнавального), поведінкового та логістичного підходів, а також застосовувати певні принципи.

При формуванні системи управління знаннями на підприємстві необхідно значну увагу приділити дослідженню факторів, що впливають на ефективність функціонування системи управління знаннями, а також взаємозв'язкам між елементами цієї системи.

Література:

1. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. / Э.Брукинг – СПб: Питер, 2001. – 288 с.
2. Управление знаниями: учебное пособие / В.В. Ефимов. – Ульяновск: УлГТУ, 2005. – 111с.
3. Экономика, основанная на знаниях (теория и практика): учебное пособие / Т.Е. Степанова, Н.В. Манохина. – М.: Гардарики, 2008. – 238 с.
4. Экономика, основанная на знаниях: Учебное пособие / Под общ. ред. А.Л. Гапоненко – М.: Изд-во РАГС, 2006. – 352 с.
5. Becker, G. Human Capital. N.Y.; L., 1975. – 353 p.
6. Nonaka, I. The Knowledge – Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation/ I. Nonaka, H. Takeuchi. N.Y., 1995. – 284 p.
7. Stewart, T.A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. N.Y.; L., 1997. – 391 p.