**УДК 331.1**

*Фарукова Д.И.,Чупин А.И.*

*студенты 2 курса КГЭУ, г. Казань*

*Научный руководитель: Сайфудинова Назиля Зарифовна*

**Управление знаниями как одно из стратегически важных направлений развития организации**

*Аннотация: статья посвящена исследованию некоторых наиболее важных аспектов процесса управления знаниями, в том числе истории и современного состояния.*

*Ключевые слова: знания, база знаний, инструменты и методы управления знаниями, интеллектуальный капитал, стратегия развития.*

Ни для кого не секрет, что нам посчастливилось жить в эпоху информации, когда процессы её обработки, хранения, различного преобразования применяются в многочисленных сферах деятельности человека. Знаний в настоящее время огромное количество, сейчас уже любому человеку этот объем трудно сравнить с тем, что мы имели 100 или 200 лет назад. Но людей всегда волновали такие особо острые вопросы, диктуемые им обществом на любом этапе их развития: Какими знаниями мы обладаем сейчас, и какие изменения они претерпят в будущем? Какие из них будут значимыми и необходимыми в перспективе развития?

Со временем очевидно стало то, что чрезвычайно актуально понять, как можно использовать уже полученные знания или какие рычаги применить, чтобы получить их или создать, а самое главное – как в рамках организационного процесса ими управлять. И не просто управлять, а сделать это грамотно и эффективно, обучить этому других людей. Не удивительно, что в связи с этим возникает новый элемент управления, одна из ветвей менеджмента – менеджмент знаний. Трудно недооценить практическую и теоретическую значимость этой части менеджмента в нашем постиндустриальном обществе, безусловно, она оперирует со знаниями, имеющими уникальную способность – преумножаться. Для любой организации этот вид деятельности очень важен, ведь он позволяет преобразовывать интеллектуальные ресурсы в более эффективную, полезную форму, уникальную для каждой организации.

В процессе работы со знаниями у людей сформировалась логичная общая программа, которая позволила бы управлять знаниями. Возникает вопрос: А с чего же должен начинаться этот трудоемкий процесс в организации? Не вызывает сомнений, что у руководителя организации должно быть чёткое определение потребности в применяемых знаниях. За этим должно следовать определение источников необходимой информации и ее непосредственное создание. Нельзя не говорить о формализации знаний, этот процесс отображает содержательное знание в знакомую форму, отражая специфику работы организации, а также позволяет двигаться во время рабочего процесса от общего к частному и наоборот. Это даёт возможность без труда получить нужную информацию, решить конкретную локальную задачу. Если это можно легко сделать, значит можно говорить о том, что можно фиксировать полученные знания и добиваться их иерархичности и структурированности. В дальнейшем этот шаг даёт возможность для создания новых продуктов и областей производственной деятельности, позволяет распространять и использовать повсеместно любым квалифицированным работником в организации. Частым явлением становится появление необходимости в корректировке полученной и накопленной информации, а также обязательной практике использования, что несомненно повышает привлекательность организации для акционеров и потенциальных партнёров.

Нельзя не сказать и о том, что «головой» этого процесса, несомненно, является руководитель компании, у него должна быть чёткая уверенность в том, что для продуктивной работы организации есть все необходимые интеллектуальные ресурсы, а самое главное, чтобы они были актуальны в данный момент и использовались оптимально. Именно на этом этапе стоит задуматься об актуализации и расширении багажа знаний, а также об отборе и контроле устаревшего материала в соответствии с имеющимися и новыми стандартами, ведь одна из важнейших целей компании, безусловно, это оставаться конкурентоспособными на рынке труда.

Но все же, как проходил исторически этот процесс? Теория и практика в области менеджмента знаний за рубежом накопила значительные сведения за время его существования. Необходимо было понять, как и что сделать в первую очередь, какую стратегию выбрать, как обеспечить эффективность всего процесса, как распределить ресурсы. И на все эти вопросы можно было ответить только основываясь на практическую сторону вопроса.

Немалый интерес представляет Американский подход, согласно ему, все знания той или иной организации находятся в головах сотрудников, а также в базе данных и архивах. То есть, эта некая гармоничная система, в которой знания играют значимую роль и передаются от одного работника к другому, постоянно обновляясь, совершенствуясь. Нельзя не сказать, что это подход подразумевает собой проведение различных необычайно полезных специальных мероприятий, которые позволяют эффективно и наиболее полно раскрыть потенциал работников. Но одно дело раскрыть потенциал, а другое понять, как именно применить его в рамках своей компании, четко определить роль человека, дать ему необходимые полномочия. Почему же этот процесс организован именно так? Потому что это эффективно, и это доказано практически; имеем проблемный вопрос – всегда найдем человека, компетентность и уровень профессиональных знаний которого позволят решить проблему. Поэтому развитие технологий управления знаниями направлено, в первую очередь, на определение того, является ли кто-то экспертом в конкретной области, определение эффективности его методов и качества его интеллектуального багажа. Только после этого можно двигаться в направлении плодотворного взаимодействия с ним.

Европа подходит к этому вопросу несколько иначе. Они убеждены, что к интеллектуальному капиталу следует непосредственно подходить как к чему-то арендованному, уже выработанному, тому, что предоставляется лишь на один рабочий день. Изучая их намеченные направления, нисколько не удивляешься тому, что их вырабатывают отдельно взятые люди, обладающие опытом в данной сфере деятельности. Накопление знаний - очень долгий процесс, отражающий качество работы организации, поэтому этот богатейший интеллектуальный капитал включает в себя всё, что знает организация и все то, что в перспективе она может использовать и модернизировать. При правильном подходе квалифицированных рабочих, решение тех или иных задач, внедрение инноваций не становится проблемным для организации, к тому же сопутствует превращения ресурсов в прибыль.

Нельзя не упомянуть и о стране Восходящего Солнца, Японии, в котором процесс управления осуществляется несколько интересным способом: чтобы решить проблемы организации и выбрать дальнейшие направления её развития, сотрудники компании предпочитают собираться в неформальной обстановке. Это удивительно и трудно применимо для нашей страны, но для них совершенно не имеет значение, какое место на ты занимаешь, все общаются на равных.  
Японцы не всегда могут должным образом объяснить инновационный процесс. Но одно понятно точно: они создают всеми силами совершенно новое знание для выработки нового подхода к решениям проблемы, не просто так, а тем самым меняя организационное окружение. Они уже практикуют различные методы комбинаций старых подходов с новыми. Это очень важный рычаг для выполнения сложных задач.

Нельзя обойти стороной подход России: у нас очень важна культура доверия.  
Если ясны процедуры обмена знаниями, соблюдаются авторские права, оценивается вклад каждого в сохранение опыта компании и создание новый идей, то такая атмосфера сама по себе мотивирует сотрудников к обмену знаниями и опытом. Интересно то, что в нашей стране особое значение придается общению вербальному, и только во время такого общения происходит обмен знаниями «скрытыми» и создание новых знаний. Как показали результаты опроса «Управление знаниями в России», более 63% его участников предпочитает обмениваться знаниями устно — на собраниях, встречах, в сообществах. HR-представители мотивируют сотрудников для обмена знаниями, выявляют экспертов, проводят обучающие программы, организуют сообщества.

Нашему миру очень свойственна всесторонняя изменчивость, закономерно возникают новые отрасли, которые по большей части основаны на четко выстроенных знаниях. В них требуются точно утвержденные технологии производства, выполнение определённых требований, нарушение которых ведет за собой негативные последствия для организации, в том числе экономические. Поэтому про управление знаниями мы не можем говорить как о некой автономной, самостоятельной системе, это одна из самых важных частей менеджмента любого предприятия, над которой необходим контроль. Каждый руководитель должен осознать, что его важнейшая цель – это создание модели, которая объединяет действия, связанные с созданием знаний, их кодификацией, распространением и использованием, но не стоит забывать и об инновациях и обучении. Только тогда можно надеяться, что в условиях управления знаниями и нового организационного построения карьера каждого работника организации станет более разнообразной.

К чему же приведет правильная политика в этом направлении? В компаниях будут возможности для работы на разных должностях, принятия все большего количества решений будет передаваться отдельным частям организации, а центр оставит за собой посреднические и консультационные функции. У многих менеджеров в результате, наконец, появятся изменения в образе мыслей, они смогут отойти от устаревших моделей. Поэтому нельзя не упомянуть о важности обучения персонала, именно так и только так организация сможет повысить потенциал человеческих ресурсов, оказать сильнейшие влияние на формирование устойчивой базы знаний на предприятии и контролировать её. Очень жаль, что мало разработаны и на практике технологии управления знаниями, в них пока еще недостаточно внимания уделяется многим аспектам современного развития организации, но хочется надеяться, что в ближайшем будущем это изменится.

**Список использованной литературы:**

1. Зубарев М.Г. Сравнительный анализ зарубежных подходов управления знаниями // Международный студенческий научный вестник. – 2014. – № 3.
2. Горбунова Е. Н. «Управление знаниями в организации» // Менеджмент качества 01(33) 2016.
3. Яхонтова Е. С. «Ключевые аспекты управления знаниями» // Менеджмент сегодня 03(81) 2014.
4. Григорьев Л. «Менеджмент по нотам» 2010.

© Фарукова Д.И., Чупин А.И.