



Понятие и сущность знаний работников. Знания представляют собой результат переработки и освоения какой-либо информации, применение которого позволяет получить конкретный результат, определенный заранее установленным способом. Использование знаний позволяет превращать в процессе трудовой деятельности затрачиваемые материальные и нематериальные ресурсы в требуемый продукт. Вместе с тем следует отметить, что существует объективно обоснованное разделение знаний на явные и неявные. К явным знаниям относятся все приобретенные знания, которые могут применяться работником целенаправленно и имеют возможность быть задокументированы в письменном, электронном или материальном виде. Неявные знания не могут быть задокументированы непосредственно и представляют собой полученные навыки или опыт, которые позволяют работнику выполнять свою работу лучше, чем другие при прочих равных условиях. При этом неявные знания могут переходить в категорию явных, если происходит их непосредственная документация или передача. Управление знаниями в организации в современных условиях носит системный характер и предполагает комплексный подход, ориентированный на сотрудников компании. Управление знаниями – это внутриорганизационные процессы системного характера, которые напрямую влияют на сохранение, распределение и непосредственное использование человеческого капитала организации. В концептуальном плане, управление знаниями трансформирует потенциал сотрудников, повышая производительность и эффективность их труда. Специфика управления знаниями в организации. Управление знаниями связано с двумя основополагающими аспектами: человеческий капитал и развитие персонала. "Человеческий капитал – совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом" [1]. Данный подход отражает основные составляющие человеческого капитала, которыми являются интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд и качество жизни. Человеческий капитал – это особый капитал в форме совокупности знаний, интеллектуальных способностей и практических навыков, которые человек приобрел в результате образования и в прикладных сферах деятельности.

Для организации инвестиции в обучение и развитие персонала – это одно из направлений управления знаниями. В результате, организация сможет извлекать

большой доход от инвестиций в персонал, если управление знаниями будет осуществляться с целью повышения качества работы и повышения уровня знаний и компетенции.

Знания, умения и навыки являются ключевыми факторами, определяющими успех отдельной компании и экономики страны в целом. Вместе с тем, управление знаниями во взаимосвязи с категорией человеческого капитала предполагает воздействие на те его составляющие, на которые можно влиять административными и экономическими методами. В частности, используя количественную методику оценки человеческого капитала, основанную на стоимости человеческого капитала, можно влиять на его состояние в рамках системы управления знаниями.

Модель человеческого капитала в системе управления знаниями может быть основана на следующей формуле:

$$\text{ЧКР} = \text{ПС} - \text{СУЗ} + \text{СПЗ} + \text{СНЗ} + a4 * \text{СИ},$$

где ЧКР – стоимость человеческого капитала отдельного работника организации;

ПС – первоначальная стоимость человеческого капитала данного работника;

СУЗ – стоимость устаревших знаний данного работника, определяется по формуле $a1 * \text{ПС}$;

СПЗ – стоимость приобретенных знаний, навыков и умений данного работника, определяется по формуле $a2 * \text{ПС}$;

СНЗ – стоимость неявных знаний и способностей данного работника, определяется по формуле $a3 * \text{ПС}$;

СИ – стоимость инвестиций в данного работника;

$a1$, $a2$, $a3$ и $a4$ – весовые коэффициенты, определяемые экспертным путем.

В соответствии с данной методикой, организация может влиять на человеческий капитал, управляя приобретенными и неявными знаниями работников, а также за счет инвестиций в развитие персонала. В контексте управления знаниями, "развитие персонала – это совокупность организационно-экономических мероприятий, включающих обучение, переподготовку и повышение квалификации персонала, организацию изобретательской и рационализаторской работы и

профессиональную адаптацию". Развитие персонала является важнейшим условием успешного управления знаниями в любой организации. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков.

Несоответствие квалификации персонала потребностям компании отрицательно сказывается на результатах ее деятельности. Цель и задачи управления знаниями в организации. Возрастающее значение управления знаниями для организации и обусловлено необходимостью обновления квалификации сотрудников для достижения устойчивого конкурентного преимущества.

Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач. Мероприятиями по профессиональному развитию персонала являются семинары по маркетингу для сотрудников отдела персонала, посещение школы бизнеса коммерческим агентом, изучение английского языка инженером-механиком, работа только что принятого в организацию начальника планового отдела сборщиком на заводском конвейере и т.д. В крупных организациях существуют специальные отделы профессионального развития.

Цель управления знаниями – использовать потенциал сотрудников организации и увеличить его, дав новые знания работникам, для повышения производительности труда. В этой связи следует выделить два типа источников создания новых знаний:

Внешние источники – консалтинг, тренинги, конференции, семинары, коммерческие информационные продукты, отчеты о фундаментальных и прикладных исследованиях, а также СМИ и Интернет.

Внутренние источники – комплексные программы обучения, переподготовки и повышение квалификации на базе внутриорганизационных учебных центров, корпоративное управление, практический опыт работы, внутриорганизационные информационно-аналитические документы. Процесс управления знаниями представляет собой системную управленческую деятельность, к которой следует отнести совокупность процессов определения, приобретения, распространения и использования знаний, а также процедуры контроля этих процессов.

При этом процесс управления знаниями начинается с момента начала формирования комплекса внутрикорпоративных знаний, отражающих человеческий капитал организации, и не прекращается до момента ликвидации

организации.

Задачи управления знаниями:

- Формирование условий для использования имеющихся знаний;
- Обучение сотрудников с целью повышения их квалификации, производительности и эффективности их труда.
- Повышение результативности управленческих решений на основе использования новых знаний, а также применения неявных знаний.
- Передача и формализация накопленных знаний внутри организации между ее сотрудниками.

Таким образом, управление знаниями в рамках организации основано на непрерывности данного процесса и учета возможностей преумножения человеческого капитала.

Уровень управления знаниями определяется во многом возможностями предприятия, критериальным перечнем факторов, позволяющих влиять на знания сотрудников предприятия и формализацией непосредственно знаний и процедур управления знаниями.

Прикладные аспекты управления знаниями в организациях.

Управление знаниями в организации включает в себя три направления:

- создание дополнительной ценности имеющейся информации путем структуризации знаний;
- изменение знаний таким образом, чтобы их можно было использовать другим работникам организации;
- создание благоприятных условий для обмена знаниями между сотрудниками.

В остальном, в большинстве организаций применяется формализованный организационно-управленческий подход к управлению знаниями. Данный подход сосредоточен в основном на том, какими должны быть структура организации и существующие в ней процессы, чтобы наилучшим образом содействовать эффективному управлению знаниями. Формализованный подход к управлению знаниями направлен на обеспечение высокого уровня профессиональной подготовки персонала и его эффективного использования.

В организационно-управленческом аспекте в организациях должна вестись работа по профессиональному росту персонала с целью развития человеческого капитала.

В положение об основах кадровой политики следует также включить методического обоснование оценки человеческого капитала, как выражения совокупности знаний работников.

Следует отметить, что в большинстве организаций придерживаются традиционной управленческой модели в отношении оценки человеческого капитала без непосредственного отражения полученных результатов оценки. В таком случае, управление знаниями осуществляется, фактически без какой-либо контрольной деятельности. В результате, человеческий капитал, являющийся отражением стоимости совокупности знаний работников предприятия, не оценивается должным образом. Соответственно, управление знаниями как процесс недостаточно эффективно, причина кроется в отсутствии объективно обоснованного подхода к оценке стоимости накопленных знаний.

Выше было показано, что оценка знаний работников организации может быть произведена через оценку человеческого капитала и потенциала его использования.

Управление знаниями в организации как непрерывный процесс проявляется во взаимосвязи с категориями человеческого капитала и развития персонала. Управление знаниями позволяет использовать возможности развития персонала организации для создания условий повышения результативности, производительности и эффективности труда работников организации.

Зачастую в современных организациях управление знаниями осуществляется, фактически без какой-либо контрольной деятельности. Например, не должным образом оценивается совокупность знаний работников предприятия.

Создание оценки системы управления знаниями в организации может быть основано на количественной оценке человеческого капитала каждого работника. Для данных целей можно применять формулу, учитывающую первоначальную стоимость человеческого капитала конкретного работника, стоимость его устаревших и приобретенных знаний, а также стоимость неявных знаний и инвестиций в конкретного работника.