

**Управление знаниями как парадигма инновационного управления  
бизнес-организацией**

*Стукалова Дарья Николаевна*

*Аспирант*

*Южный федеральный университет, Факультет регионоведения, Ростов-на-Дону,  
Россия*

*E-mail: darstuk\_@mail.ru*

Постиндустриальная эпоха делает вызов бизнес - организациям и меняет природу конкурентного процесса. Ценовая политика, как некогда ведущая стратегия организации в процессе конкуренции, уходит на второй план. В современных условиях временное монопольное преимущество фирмы на рынке зависит, прежде всего, от способа организации и управления внутриорганизационными процессами. Преимущество на рынке способна одержать только та организация, контроль над деятельностью которой осуществляется в контексте инновационного прорыва.

Инновациями принято считать конечный продукт нововведений, новые создаваемые организационно-управленческие решения производственного, административного, коммерческого или иного характера. Под инновационным управлением понимается интерактивная деятельность, представляющая собой систему управления прямыми и обратными связями субъектов и объектов организации, направленная на целенаправленное изменение экономического и социального потенциала организации с целью получения конкурентных преимуществ, лидерства на рынке.

Инновационное управление бизнес-организацией обычно имеет два направления: технологические инновации и организационные инновации, где под первыми подразумеваются научно-технические разработки, внедряемые в продукт с целью привлечения покупателя или инвестора, а также программное и техническое обеспечение организации. В то время как организационные инновации включают в себя комплекс методов и форм управления структурой организацией, производственной деятельностью, внутриорганизационными процессами, а также организационной культурой; в случае внедрения организационных инноваций команде специалистов необходимо создать условия для такой производственной деятельности, которая будет направлена на достижение конкретных целей организации на основе оптимального рационального использования научных, трудовых, материальных и финансовых ресурсов, а также применения многообразных принципов, функций и методов инновационного управления.

Знания в контексте инновационного управления.

Одной из самых популярных концепций инновационного управления современной бизнес-организацией является управление знаниями. Развитие управление знаниями как новой научной дисциплины в течение двух последних десятилетий стало результатом перехода развитых стран к обществу инноваций и инновационной экономике, где главную роль играют человеческие и интеллектуальные ресурсы. Система управления знаниями организации приобретает все большую значимость, что связано, прежде всего, с четким восприятием знаний как эффективного инструмента конкурентной борьбы. Девиз нового информационного века - интеллектуальная конкурентоспособность.

Несмотря на некоторую незрелость этой новой научной дисциплины, наблюдается многообразие подходов к пониманию понятия «управление знаниями». Так, Т. Бертелс определяет управление знаниями, как «такое управление организацией, которое нацелено на постоянное обновление базы организационных знаний; это, в числе прочего, подразумевает создание соответствующих организационных структур, фасилитацию для сотрудников и использование таких IT-инструментов, которые делают акцент на командной работе и обмене знаниями» [6]. Авторы, работающие в группе управления интеллектуальными активами компании, У. Букович и Р. Уилльямс дают своё определение понятию управления знаниями: «Управление знаниями – процесс, который позволяет организации извлекать прибыль из объема знаний, или интеллектуального капитала, который имеется в ее распоряжении. Прибыль возможно получать в том случае, если организация использует свои знания для создания дополнительной ценности для потребителя» [1]. Кроме того, существует понимание управления знаниями, как интеллектуального процесса, «с помощью которого сырые данные собираются и трансформируются в информацию. Полученные элементы информации собираются и организуются в обусловленные контекстом структуры, которые представляют собой знания» [6].

На основе предложенных определений можно сделать вывод о разнородности понимания процесса управления знаниями, а также очевиден тот факт, что различные авторы уделяют внимание разным компонентам системы управления знаниями, а именно – человеческим ресурсам, организационным аспектам и целям, технологиям и т.д.

Кроме того, если обратиться к характеристикам самого понятия «знание», то, по словам Альфреда Шютца, «знание человека, действующего и думающего в мире своей повседневной жизни, не гомогенно. Оно несвязно, обладает лишь частичной ясностью и вообще не свободно от противоречий. А. Шютц подчеркивает, что знания организованы лишь частично, степень знания об объектах непосредственно связана с уровнем интереса к этим объектам, который, в свою очередь, постоянно меняется [5]. Частичность знаний объясняется избирательным интересом человека в понимании общих принципов и связей между элементами окружающего мира. Кроме того, включенность человека в различные сферы деятельности и многообразие его социальных ролей влечёт за собой такое явление, как противоречивость знания, т.е. индивид может одновременно обладать несовместимыми друг с другом утверждениями, считая их, при этом, одинаково верными фактами. Таким образом, само по себе знание не статично, не однородно.

Вышеперечисленные характеристики знания обнаруживают проблему в разработке концепций и создании структур, которые могут быть положены в основу систем управления знаниями в организации. Важно отметить, что система управления знаниями в организации должна занимать центральное место в общей системе управления, связывать между собой все управленческие процессы организации и соотносить их со стратегией развития. Как упоминалось выше, организации, в которых хорошо налажена система управления знаниями за счёт повышения коллективного непрерывного взаимного обучения, приобретают устойчивое конкурентное преимущество. Создание системы управления интеллектуальным ресурсом любой организации относится к разряду наиболее сложных задач современного менеджмента, решение которых требует формирование специфических подходов и проектирование оптимальных моделей управленческой деятельности, способствующей созданию, накоплению, распространению

нию и эффективному использованию знаний. Именно поэтому возникла объективная необходимость в появлении нового раздела науки управления, новой функции и нового вида управленческой деятельности.

### **Литература**

1. Букович У., Уилльямс Р. Управление знаниями: руководство к действию. Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2002.
2. Ковылин Д.М. Управление знаниями как новая стратегическая парадигма организации // Российское предпринимательство. 2011. № 3 Вып. 2 (180). С. 4-10.
3. Страхова О.А., Швецова О.А., Голант З.М. Стратегия развития и создание эффективной системы управления знаниями // Креативная экономика. 2009. № 10 (34). С. 9-13.
4. Суслов Д.С. Управление знаниями в организации: основные модели // Креативная экономика. 2012. № 10 (71). С. 89-97.
5. Schutz A. The Stranger: An Essay in Social Psychology // American Journal of Sociology. 1944. Vol. 49, № 6. P. 499–507. Пер. В.Г. Николаева).
6. Smart education: <http://www.smart-edu.com/upravlenie-znaniyami/upravlenie-znaniyami.htm>

### **Слова благодарности**

Благодарю за уделенное моей работе внимание! Жду Вашего ответа