

Управление знаниями как элемент эффективной HRM-системы

Воронова Н.П.¹, Макарова А.Н.²

¹Белорусский национальный технический университет,

²Белорусский государственный экономический университет

Управление знаниями в организации – это систематический процесс идентификации, использования и передачи информации, знаний, которые люди могут создавать, совершенствовать и применять. Это процесс, в ходе которого организация генерирует знания, накапливает их и использует в интересах получения конкурентных преимуществ.

Для управления знаниями в организации необходимо создать творческую среду, мотивировать сотрудников на самосовершенствование, творческое овладение знаниями, формировать адекватную самооценку, потребность в саморазвитии, ценностное отношение к профессии и разумные потребности человека.

Управление знаниями для каждой организации дает возможность:

- быстрее отвечать на требования клиентов с помощью более эффективных инновационных решений и препятствовать тому, чтобы клиенты искали эти решения у конкурентов;
- быстрее воплощать инновации в продукты с тем, чтобы поставить их клиентам;
- использовать интеллектуальные активы партнеров, осуществляя совместную техническую, функциональную, отраслевую экспертизу;
- ускорять обучение и передачу навыков среди персонала;
- экономить ресурсы за счет повторного использования однажды найденных решений.

Цели управления знаниями: 1) создать и закрепить свои конкурентные преимущества; 2) превратить организацию в самоорганизующуюся систему; 3) максимально реализовать профессиональные и личные возможности сотрудников.

Таким образом, управление знаниями в организации должно стать системообразующим фактором, способствующим повышению ее инновационного потенциала, возможностей организации, которые используются для достижения поставленных целей, решения определенных задач. Системный принцип получения знаний, управления знаниями заключается в умении решать профессиональные задачи в типичных и нестандартных ситуациях, а также в развитии системного мышления, видении объекта не отдельно, а в системе взаимоотношений; формировании мировоззрения, сопряженного с ценностями организации, в знании и видении взаимообусловленных процессов.