

Организационное обучение в рамках построения системы управления знаниями

Воронова Н.П.¹, Макарова А.Н.²

¹Белорусский национальный технический университет

²Белорусский государственный экономический университет

Особое место в теории организационного развития занимает концепция организационного обучения. Организационное обучение - приспособление той или иной организации к изменяющимся условиям и проблемным ситуациям окружающей среды посредством получения и переработки информации, необходимой для выработки и принятия оптимальных решений. Организационное обучение вносит вклад в развитие возможностей фирмы на основе ее ресурсов.

Организационное обучение – это важнейший элемент процесса внедрения управления знаниями (таблица 1).

Таблица 1 - Процессы управления знаниями.

	Сторона спроса управления знаниями	Сторона предложения управления знаниями
Социальные параметры (люди и процессы)	<ul style="list-style-type: none"> - Индивидуальное обучение; - Групповое обучение; - Инновации и управление коммуникациями; - Обучающие сообщества; - Обмен идеями в онлайн; - Управление планированием. 	<ul style="list-style-type: none"> - Учебные программы; - Сообщества практиков ; - Мероприятия по культуре управления знаниями; - Управление операциями.
Технологические параметры	<ul style="list-style-type: none"> - Порталы знаний; - Инструменты для управления инновациями; - ПО для групповой работы: 1) приложения для совместной работы; 2) инструменты для виртуальных учебных групп 3) электронная почта-mail - списки рассылок и дискуссии. 	<ul style="list-style-type: none"> - Информационные порталы ; - Интранет; - Управление информацией; - Управление производством продукта; - Управление контентом; - Визуализация.

Теории обучения и управления знаниями дополняют друг друга, позволяя людям стать более гибкими и более адаптированными к изменениям в окружающей среде, позволяя им получить богатый и значимый опыт, совместно с другими экспертами обеспечивать передачу скрытого знания.