

УДК 333.1

*Бугаева М.В., к.э.н., доцент*

*Бутримова Ю.С.*

*магистрант*

*Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)  
Донского государственного технического университета в г. Шахты*

## **УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ ПЕРСОНАЛА КАК НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА**

*Аннотация: в статье рассмотрены особенности функционирования системы управления знаниями в организациях. Потребность в знаниях определяется уровнем развития организации, перспективными направлениями совершенствования компании. Эффективной моделью формирования системы управления знаниями является самообучающаяся организация.*

*Ключевые слова: знания, управление знаниями, формирование знаний, персонал, самообучающиеся организации.*

*Bugaeva M.V., Candidate of Economics, Associate Professor*

*Butrimova Yu.S.*

*master's student*

*Institute of Service and Entrepreneurship (branch) Don State Technical  
University in Shakhty*

## **PERSONNEL KNOWLEDGE MANAGEMENT AS A DIRECTION OF PERSONNEL DEVELOPMENT**

*Abstract: the article discusses the features of the functioning of the knowledge management system in organizations. The need for knowledge is determined by the level of development of the organization, promising areas of*

*improvement of the company. An effective model for the formation of a knowledge management system is a self-learning organization.*

*Keywords: knowledge, knowledge management, knowledge formation, personnel, self-learning organizations.*

Знания всегда играли большую роль в жизни человечества, но в современном мире их значение неизмеримо возросло. Это связано в первую очередь с тем, что мир переходит на новый этап своего развития, базу которого составляет экономика, основанная на знаниях, — экономика знаний. Знания сегодня рассматривают как один из экономических ресурсов организации.

Знания — структурированная и систематизированная информация, предназначенная для решения определенных задач или обеспечения жизнедеятельности человека. В процессе управления знаниями используется различная по назначению информация, формирующая систему знаний [1].

Знания являются одним из факторов конкурентоспособности организации. Управление ими непосредственно влияет на производительность труда специалистов.

Управление знаниями считается эффективным и обеспечивающим конкурентоспособность, если предприятие обладает ценной информацией. Поэтому процесс менеджмента знаний должен помогать определять ценную информацию среди большого массива данных.

Управление знаниями представляет собой систематическое формирование (генерация), обновление, передача и применение знаний.

Управление знаниями включает следующие виды деятельности:

– генерирование знаний — обучение сотрудников индивидуально и коллектива организации в целом;

– формализация знаний — разработка правил, принципов, методов;

- хранение знаний — определение подходящего способа хранения, который допускает в последующем внедрение знаний внутри фирмы;
- диффузия знаний — распространение знаний внутри организации и ограничение этого процесса за пределами предприятия;
- координация и контроль знаний — важно удостовериться в том, что организационные знания созвучно применяются и не противоречат друг другу [2].

Управление знаниями укрупненно включает три этапа: формирование, распространение и использование знаний.

В широком смысле управление знаниями представляет собой более сложный процесс: от анализа потребностей в знаниях и определения их источников до оценки ценности полученных знаний. Надстройкой системы управления знаниями является культура знаний общества и отдельно взятой организации. Факторами культуры знаний являются корпоративная культура организации, стратегия, цели бизнес-деятельности, мотивация и другие.

В современной обстановке всё большее количество знаний персонал получает с помощью информационных технологий, а дистанционное обучение становится всё более актуальным. Оно позволяет овладеть новыми знаниями без отрыва от основной деятельности с минимальными затратами (затраты на проезд, проживание и командировочные расходы не нужны).

Управление знаниями в организации проходит параллельно процессу управления данными. Взаимодействие этих процессов основано на реализации операционной деятельности. Различие управления знаний и данных состоит в акцентах в работе. Управление данными построено на работе с технологиями, а управление знаниями – на работе с людьми.

Внутрифирменное управление знаниями представляет собой сложную систему производства, распределения и использования знаний.

Производство знаний включает приобретение новых знаний, развитие имеющихся знаний и их воспроизводство в новых сотрудниках. Распределение знаний в организации происходит с помощью системы коммуникаций и включает управление квалификацией, предпринимаемые меры против деградации знаний и т.д. Использование знаний предполагает развитие внутрифирменных процессов в различных направлениях, развитие корпоративной культуры и создание новых ценностей.

Современные управленцы-менеджеры должны обладать разносторонними знаниями в области экономики и менеджмента. Для формирования необходимых компетенций менеджера необходимо базовое экономическое образование, а также регулярное развитие знаний – обучение по различным актуальным программам. Например, в настоящее время особо востребованы знания, формирующие цифровые навыки, soft-skills, умение работать в команде и другие.

Наиболее эффективной моделью формирования системы управления знаниями является самообучающаяся организация. Способность персонала к самообучению является наивысшей степенью проявления лояльности персонала, приверженности руководства. Реализация процесса самообучения происходит путем непрерывного процесса обучения персонала и транслирования на остальных сотрудников. Таким образом происходит повышение профессионального уровня персонала за счёт внутренних резервов.

В таких условиях успешно реализуются организационные изменения, быстрее происходит преодоление кризисных ситуаций.

Для создания и поддержания самообучающейся организации следует обратить внимание на процессы подбора, оценки и обучения персонала. При приёме на работу необходимо обращать внимание на степень мотивированности кандидатов на работу, уровень лояльности и другие личностные характеристики. В процессе оценки персонала необходимо

объективно оценить имеющиеся знания и практические навыки, а также имеющиеся «пробелы» в знаниях. Направления обучения персонала следует подбирать согласно имеющимся потребностям в знаниях работника, организации в соответствии с тенденциями развития техники, технологии, экономики в целом.

**Использованные источники:**

1. Захарова Ю.Н. Управление знаниями: основы теории и практические задания: Учебное пособие. – Ульяновск: УлГУ, 2016. - 223 с.
2. Букович, У. Управление знаниями: руководство к действию / У. Букович, Р. Уилльямс.– Москва : ИНФРА-М, 2012. – 304 с.