

**ОБРАЗОВАНИЕ**

УДК 330.101.22

**А.И. Леонидова****НЕОБХОДИМОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ  
ЗНАНИЯМИ И ТРЕБОВАНИЯ К КУРСУ  
«ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ»**

*Управление знаниями – это одна из современных систем их эффективного использования в современной экономике на микроуровне, создающая для фирмы новые конкурентные преимущества. Необходимость внедрения данной системы в российской экономике предъявляет новые требования к содержанию и структуре курса «Экономическая теория», базового курса для всей системы экономических знаний.*

*Ключевые слова: система управления знаниями, инновационный характер бизнеса и экономики, интеллектуальный капитал, микроэкономика и макроэкономика, воспроизводство.*

Деятельность современных организаций в значительной степени зависит от накопления и анализа информации, обучения персонала и внедрения новшеств. Если мы рассматриваем экономику как систему, с присущими ей в полном объеме системными признаками [1. С. 28–48], то в современных условиях эта система требует и особого системного использования накопленных знаний.

В условиях динамичной экономики, острой конкурентной борьбы необходимо понимание механизмов овладения знаниями, а также факторов, препятствующих этому. Управление знаниями становится важным инструментом повышения эффективности деятельности организаций.

В последние годы произошли значительные изменения в экономике и бизнесе, которые стимулировали интерес к управлению знаниями. К ним можно отнести следующие:

- 1) знания становятся основным ресурсом экономического развития и роста;
- 2) базирующиеся на знаниях отрасли становятся ведущими отраслями;
- 3) знания занимают все больший удельный вес в структуре стоимости продуктов и услуг.

Управление знаниями – это неотъемлемая часть менеджмента любой организации, которая объединяет действия, связанные с формированием знаний, их распространением и использованием, а также с развитием инноваций и обучением.

Главная цель управления знаниями – это создание новых и более мощных конкурентных преимуществ, поэтому оно становится ведущим направлением стратегического менеджмента.

Управление знаниями включает в себя следующие компоненты:

- стимулирование прироста знаний;
- отбор и аккумулирование значимых сведений из внешних по отношению к данной организации источников;
- сохранение, классификация, трансформация, обеспечение доступности знаний;
- распространение и обмен знаниями, в том числе в рамках организации;
- использование знаний в деловых процессах, в том числе в процессе принятия решений;
- воплощение знаний в продуктах, услугах, документах, базах данных и программном обеспечении;
- оценка знаний, измерение и использование нематериальных активов организации;
- защита знаний.

Внедрение систем управления знаниями на крупных предприятиях началось совсем недавно, но они считаются одним из главных факторов победы в конкуренции. Наибольшую пользу управление знаниями способно принести в планировании, обслуживании клиентов, обучении персонала и сотрудничестве в рамках проектов.

Одна из центральных идей управления знаниями — использовать более эффективно уже существующее знание.

Одна из основных опасностей при реализации того или иного проекта в рамках менеджмента знаний – это излишне технократический подход. Главное – не расширять информационную базу, а делать ее всеобщей, культивировать свободный доступ к ней и командный подход к работе над общими знаниями.

Управление знаниями дает каждой организации возможность:

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

К концу минувшего века управление процессом накопления знаний и опыта в промышленных компаниях США стало прочно входить в практику их работы. Крупные компании начали вкладывать значительные финансовые средства в создание у себя системы управления этим процессом. В некоторых компаниях стали создаваться так называемые «центры знаний», каждый из которых включает определенную группу интеллектуальных профессионалов во главе с исполнительным директором. В некоторых крупных компаниях управление указанным процессом стало сосредотачиваться в высшем руководстве, где была утверждена новая должность главного руководителя по управлению процессом накопления знаний и опыта.

В условиях ускоренного технического развития производства особую важность приобретает организация в крупных промышленных компаниях системы постоянного повышения деловой квалификации работников и руководителей всех уровней. Затраты на создание такой системы окупаются ростом производительности труда. Примером может служить американская компания «Уирлпул», реализующая выпускаемые ею нагревательные приборы в 120 странах мира. Среднегодовые темпы роста ее производства за 6-летний период середины 90-х гг. составили 85 % [2. С. 58].

Руководители ведущих американских промышленных компаний считают крайне необходимым использовать талантливых работников и специалистов для ускоренного развития и совершенствования производства. Проведенное консультационной фирмой «МакКинзи энд компани» широкое обследование 77 промышленных компаний и опрос около 6 тыс. управляющих и исполнительных директоров позволили сделать вывод о том, что наиболее важным производственным ресурсом в ближайшие 20 лет будет считаться талант высокоодаренных специалистов [2. С. 59].

Следует отметить, что в США уделяется особое внимание разработке инновационных технологий. Для осуществления деятельности в этом направлении американские компании вкладывают в развитие инновационных технологий значительные финансовые средства. По данным Фонда национальных наук, в США на развитие научных исследований и разработку инновационных технологий в одном только 1997 г. было затрачено 184,4 млрд. долларов. Из этой суммы 113,5 млрд. долларов было направлено промышленными компаниями на научные исследования, разработку, внедрение и дальнейшее развитие новейших технологий [2. С. 63].

Формирование крупных производственных комплексов породило неотложную потребность в расширении системы подготовки и переподготовки кадров с охватом всех компаний, входящих в данный производственный комплекс. В связи с этим многие концерны стали постепенно создавать свои университеты, обеспечивающие непрерывный процесс обучения работающих в рамках всего производственного комплекса.

К началу 80-х гг. в США уже функционировало 400 специализированных университетов, созданных крупнейшими промышленными компаниями. В 90-х гг. их число возросло до 1600. Из них 40 % составляют университеты, созданные корпорациями, входящими в состав 500 ведущих компаний США. Учитывая быстрое развитие таких университетов, специалисты страны высказывают предположение, что к 2010 г. их число может превысить число традиционных американских университетов [2. С. 67].

В нашей стране вопрос управления знаниями ставился еще в советские времена и решался, разумеется, советскими методами. Движение наставничества – одно из прообразов современной системы knowledge management. Однако в начале 90-х в России наметился естественный спад интереса к этой теме отчасти из-за общей «смутности времени», отчасти в силу того, что программы для реализации данных проектов были «сыроваты», не всегда предлагались их русскоязычные версии.

Сегодня в России вторая волна интереса к системам управления знаниями, что объясняется следующими причинами:

- 1) объем данных в информационных системах ежегодно увеличивается более чем в два раза;
- 2) возрастает доля контентной составляющей: до 75 % информации предприятия относится к неструктурированной информации;
- 3) улучшается аппаратная часть (оптоволоконные линии связи увеличивают пропускную способность сетей);
- 4) растет динамика бизнеса: быстро создаются новые компании, товары, услуги; проводится реорганизация предприятий, следовательно, необходимо быстро реагировать на события;
- 5) увеличивается текучесть кадров, проектная организация работ (люди приходят и уходят по завершении проекта);
- 6) значительное число компаний внедрило ERP-системы, позволяющие управлять ресурсами (однако вопрос, как управлять интеллектуальными ресурсами, по-прежнему остается открытым).

Для России жизненно важно осуществить прорыв в области производства знаний. Причем необходима смена общего подхода от обособления научно-исследовательской деятельности, рассматриваемой как элитная, к ее массовому распространению, включению как вида экономической деятельности каждой организации и каждого ее сотрудника, потому что на данный момент наша страна очень сильно отстает от Запада в применении и развитии управления знаниями.

Состоявшаяся в России конференция «Управление знаниями компании», организованная компанией «Инфор-Медиа» и газетой «Известия» при поддержке «КМ Клуб Марии Мариничевой», – это наиболее значимое событие по тематике «управление знаниями» в нашей стране. Во-первых, в числе докладчиков и слушателей были представители крупнейших российских компаний. Во-вторых, впервые в России выступили известные практики управления знаниями, зарубежные коллеги Крис Колисон (директор и владелец Knowledgeable Ltd, автор недавно переведенной на русский язык книги «Учитесь летать»), Джерри Эш (исполнительный директор Association of Knowledgework), Гарри Колет (партнер Evolutionary Ltd) и Ричард Кросс (директор MCH Global) [3].

Решили, что КМ-системы будут внедряться во всех крупных компаниях и на 20–40% – в средних. Наиболее быстрыми темпами развитие КМ будет нарастать в компаниях и корпорациях высокотехнологичного сектора российской экономики, в особенности тех, бизнес которых базируется на применении интернет-технологий, мобильных телекоммуникаций либо неразрывно связан с использованием информационных технологий, а также в тех компаниях, успешная деятельность которых в первую очередь зависит от их умения накапливать, создавать и использовать знания своих сотрудников, – это компании сферы профессиональных услуг, консалтинговые, финансовые, юридические практики и работающие на рынке образования.

В то же время очевидными являются и те трудности, которые препятствуют активному распространению этих новых для нашей страны процессов

уже сейчас. Например, недостаточное понимание ценности такого актива, как корпоративные знания, интеллектуальный капитал, инертность руководителей многих компаний при внедрении новых подходов к управлению, скепсис в отношении новых методов управления такими нематериальными активами, как знания; однако в первую очередь основным сдерживающим фактором развития КМ в компаниях является низкая информированность руководителей компаний об инструментах и методах управления знаниями и о тех выгодах и преимуществах, которые получает компания от внедрения и использования КМ.

Новые организационные стратегии требуют внесения значительных корректив в систему кадрового менеджмента, при этом обучение персонала становится ключевым звеном. Обучение призвано подготовить персонал к правильному решению более широкого круга задач и обеспечить высокий уровень эффективности в работе, позволяет не только повысить уровень знаний работников и вырабатывать требуемые профессиональные навыки, но и формировать у них такую систему ценностей и установок, которая соответствует современной ситуации и поддерживает рыночную организационную стратегию.

В связи с вышеизложенными проблемами и наметившимися в мировой и российской экономике путями их решения созрела, на взгляд ряда российских авторов [4. С. 68–71] и на наш взгляд, необходимость пересмотра структуры учебного курса «Экономическая теория». Его традиционное деление на микроэкономику и макроэкономику не дает студентам представления об экономике как единой системе и не позволяет в связи с этим сформировать единый системный взгляд на экономику, а в перспективе неизбежно возникнут проблемы по непрерывному развитию специалиста и формированию системы управления знаниями. Одна из немногих попыток единой системы по экономической теории – учебник Н.Г. Мэнкью «Принципы экономикс» [5. С. 19–26]. В нем микро- и макроэкономические процессы согласованы друг с другом, вытекают один из другого – как в жизни. И это значит, что в современных условиях он практичнее, чем другие издания.

Кроме того, в экономической теории, на наш взгляд, фактически произошло выхолащивание воспроизводственного подхода и в теоретическом анализе, и в преподавании. В результате чего и в экономической науке практически не изучается современная специфика связей между элементами системы воспроизводства, и уж тем более это не преподается студентам. Из системы осмысления экономики и системы знаний о ней, особенно в условиях острой необходимости перехода к инновационному развитию [6. С. 38–55], выпал очень важный раздел, эту экономику характеризующий.

#### *Литература*

1. *О'Коннор Дж.* Искусство системного мышления: Необходимые знания о системах и творческом подходе к решению проблем: Пер. с англ. 2-е изд. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. 256 с.
2. *Васильев Ю.П.* Управление развитием производства в США, или Взгляд в будущее. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2006.
3. <http://www.kmclub.ru/>

4. Прохоровский А. Эволюция рыночной экономики в зеркале политической экономии // Российский экономический журнал. 2008. № 1–2.
5. Мэнкью Н.Г. Принципы экономики. СПб.: Питер Ком, 1999.
6. Черковец В. Особенности нового этапа инновационного развития России // Экономист. 2008. № 12.