

УДК 005.591:339.17

Донец Л.И., к.э.н., профессор кафедры прикладной экономики, Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского

УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ В КОНТЕКСТЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Донец Л. И. Управління знаннями в контексті інноваційного розвитку підприємства. Доведено необхідність управління знаннями в умовах нової економіки; розглянуто управління знаннями як провідної компоненти інноваційного розвитку підприємства, проведено компаративний аналіз теоретичного і практичного застосування системи управління знаннями при розробці інноваційної стратегії підприємства.

Донец Л. И. Управление знаниями в контексте инновационного развития предприятия. Обоснована необходимость управления знаниями в условиях новой экономики; рассмотрено управление знаниями как ведущей компоненты инновационного развития предприятия, проведен компаративный анализ теоретического и практического использования системы управления знаниями при разработке инновационной стратегии предприятия.

Donets L. Knowledge Management in the Context of Innovative Development of an Enterprise. The article substantiates the need for knowledge management in the new economy, considers knowledge management as a major component of the development of innovative enterprises, and conducts a comparative analysis of theoretical and practical use of knowledge management in the development of innovative business strategy.

Постановка проблеми. Усложнение производственных процессов, повышение наукоемкости выпускаемой продукции, изменение внешней среды функционирования предприятия обуславливают повышение требований к разработке его стратегии развития. В первую очередь, это касается вопросов, связанных с повышением эффективности деятельности предприятия, усилением его конкурентной позиции на рынке. Исходя из того, что индикатором решения этих вопросов в условиях новой экономики становится уровень реальной и потенциальной инновационности предприятия, инновационная стратегия выступает одной из ключевых функциональных стратегий в общей стратегии развития предприятия. Поскольку одним из признаков новой экономики выступают знания [1], то управление знаниями следует рассматривать во взаимосвязи и взаимообусловленности с инновационным развитием предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. Для достижения Украиной конкурентных преимуществ на мировом рынке в условиях глобализации, по мнению С.А. Тульчинской [2], необходима государственная поддержка стимулирования развития высокотехнологичных отраслей, создание условий для налаживания эффективного взаимодействия крупного, среднего и малого бизнеса, в первую очередь, в наукоемких секторах, привлечение к инновационным проектам и содействие усилению партнерского взаимодействия предприятий, создание многочисленных инновационных кластеров с целью налаживания производства высокотехнологичных конкурентоспособных продуктов на внутреннем и внешнем рынках. Инновационная экономика, подчеркивает автор, которая базируется на знаниях, имеет определенные специфические признаки, обеспечивающие ее конкурентоспособность на мировом рынке в условиях глобализации.

Т.Андрусенко [3], исследуя проблемы интеграции знаний, определяет управление знаниями как культурный, так и технологический процесс создания, сбора, совместного использования, оценки и повторного применения знаний.

М.К.Румизен [4] рассматривает управление знаниями как систематический процесс, благодаря которому знания, необходимые для успеха компании, создаются, сохраняются, распределяются и применяются.

Выделение нерешенной проблемы. В своих научных исследованиях ученые акцентируют внимание на инновационности развития предприятия в условиях новой экономики и, как самостоятельный аспект, рассматривают управление знаниями на предприятии. Вместе с тем, проблема управления знаниями в контексте инновационного развития предприятия требует более глубокого изучения.

Цель статьи состоит в рассмотрении особенностей управления знаниями как основополагающей компоненты инновационного развития предприятия.

Изложение основного материала. Инновационное развитие любого предприятия обусловлено влиянием внешней и внутренней среды его функционирования. К факторам внешней среды следует отнести, в первую очередь, научно-инновационную политику государства.

Анализ научно-инновационной политики государства [5, с. 14] свидетельствует о том, что даже утвержденные на законодательном уровне в Украине приоритеты не оказали ожидаемого влияния на реальную политику государства в научно-технологической сфере и не стали решающим фактором ее целеустремленного влияния на инновационное развитие экономики. Принципиальные просчеты в формировании самих приоритетов привели к тому, что они оказались слишком расплывчатыми и обобщенными и при недостаточных ресурсах на их реализацию не позволили сформировать на их основе результативные целевые программы

Основополагающей внутренней компонентой, обуславливающей инновационное развитие предприятия является его инновационная стратегия.

Инновационная стратегия как составная часть общей стратегии предприятия представляет собой целенаправленную деятельность по определению приоритетов его перспективного развития, в результате которой обеспечивается новое качество производства и управления. С повышением роли инновации в развитии предприятий в условиях новой экономики невозможным становится использование старых управленческих подходов. Объясняется это тем, что предприятие может считаться инновационно-активным и перспективно развиваться, если тенденции такого развития обусловлены комплексным внедрением всех видов инноваций.

На практическом уровне осуществлен переход от индустриальной экономики к новой экономике, в которой доминирующее положение занимают предприятия, движимые знаниями, и отрасли, интенсивно использующие информацию. В условиях новой экономики важной составляющей успеха является рациональное использование инноваций и знаний, рождающихся как на уровне одного предприятия, так и в отраслях в целом.

Управление знаниями и управление информацией – это не одно и то же. Информация – это представление данных в обработке, которые можно использовать для получения знаний. Знания же нами рассматриваются как совокупность информации, которая осмыслена и помогает разбираться в определенной проблеме; это структурированная информация, которая имеет отношение к ситуации, служит руководством к действию и основана на определенном опыте.

Как правило, знания существуют не в документах, а в индивидуальном или коллективном сознании. Они зачастую интуитивны, невыражаемы словами и редко являются достаточно подробными, чтобы представлять собой самостоятельную ценность. Такие знания могут потеряться, когда какой-нибудь сотрудник покидает предприятие. Часто бывает и так, что существующие знания не используются, поскольку они не

інтегровані в бізнес. Вони існують в формі різних індивідуальних точок зору і не організовані для створення колективного розуму і образу мислення.

Управління знаннями можна порівняти з управлінням підприємством цілком. Коли йдеться про управління підприємством, то саме підприємство не розглядається як набір функцій управління, виробництва, фінансів, маркетингу, продажів і т.д.. Воно розглядається як якийсь «організм», подібний людському, в основі функціонування якого лежить принцип синергетичного ефекту. Відокремити виробництво від неперервного вивчення ринку і постійно змінюючихся потреб покупця, все одно що відокремити мову людини від слуху. Відокремити корпоративне управління від прямого контакту з співробітниками або клієнтами, все одно що відокремити мозок людини від органів почуттів і рук. Відокремити фінанси від корпоративних цілей, стратегій, виробництва і маркетингу, все одно що відокремити м'язи від мозку і рук людини.

По тому для інноваційного розвитку підприємства необхідно, щоб всі функції були не ізолювані одна від одної, а гармонічно і синергично з'єдналися в єдине. Синергія в діяльності підприємства – це вигода, отримана від комбінування двох або більше елементів (наприклад, видів економічної діяльності) таким чином, що продуктивність отриманої комбінації вище, ніж сума її окремих елементів.

Гнучкі знаннями підприємства створюють своє стійке конкурентне перевагу з допомогою постійного навчання, як індивідуального, так і колективного. В тих підприємствах, де система управління знаннями добре розвита і налагоджена, зміни в ставленні людей до справи відображаються в змінах як формальних, так і неформальних правил.

Більшість підприємств мають доступ до потужних інформаційних ресурсів, створюють і використовують великі обсяги знань, але роблять це настільки ж неефективно, скільки і непродуктивно. Головна задача побудови системи ефективного використання знань полягає в тому, щоб одночасно підвищувати споживачу цінність, створювану підприємством, покращувати процес навчання і оптимізувати управління організаційними змінами.

На теоретичному рівні популярність завойовувала ресурсна модель розвитку бізнесу, заснована на знаннях, і погляд на підприємства як на навчальні організації. Це робить інновації унікальним бізнес-процесом, оскільки творчість і рутинні справи в них тісно переплетені. Однак рутинні справи самі по собі практично не мають цінності. Їх основна задача – обслуговувати процес створення нових знань..

Інновації – це процес неперервного експериментального навчання, продуктом якого є нові, використані на практиці, знання.

Сукупність знань, якими володіють співробітники підприємства, групи і підрозділи, а також всі пов'язані з підприємством зовнішні стратегічні партнери (споживачі, постачальники, виконавці, дилери), складають базу знань підприємства. В базу знань можуть бути включені: теорія; результати творчої діяльності; вміння; навички.

Під «вмінням» розуміється, що виконавець здатний виконати оригінальну задачу, операцію, якщо вона зустрітеться, відносно раціональним способом, а під «навичкою» то, що виконавець здатний виконувати велику кількість раз повторювану стандартну задачу найбільш ефектним способом.

Сукупність знань в формі теорії, творчих результатів, умінь, навичок і компетенцій складає інтелектуальний капітал підприємства і його інтелектуальну власність. Інтелектуальний капітал – це знання, володіючи потенційною цінністю, т.е. ідеї. Як такою, інтелектуальний капітал не має реальної цінності, поки він ще не захищений і не використовується.

Интеллектуальная собственность – знания, которые являются чьей-либо собственностью, т.е. защищены патентом. Интеллектуальная собственность, по определению, имеет количественный стоимостной потенциал, который зависит от будущего ее использования. Это стоимостной потенциал, однако, остается не реализованным до тех пор, пока интеллектуальная собственность не используется каким-либо способом.

Современная ситуация добавляет еще один важный ракурс. Знания - это люди плюс информация, возведенные в степень средств распространения этой информации. В такой же степени, управление знаниями это - поиск информации и людей и организация процессов, которые направлены на достижение стратегических целей.

Управление знаниями, прежде всего, информационная культура и дисциплина, а не продукт. Это связано с использованием интеллектуального капитала людей для прямой генерации положительных результатов, выработке стратегии, процедур и принятию решений в различных видах деятельности [6]

Первым и самым важным этапом управления знаниями [7] является процесс их отчуждения, т.е. письменной фиксации в виде бизнес-процессов, социальных технологий, инструкций, положений, рекомендаций. Отчуждение (фиксация) знаний должно быть системным, этичным, мотивированным. Фиксацию знаний интеллектуальных работников необходимо выделять как новую функцию, которая должна планироваться, реализовываться и контролироваться. Не всегда интеллектуальный работник легко соглашается на отчуждение своих знаний. Процесс фиксации знаний может быть очень конфликтным, связанным с сопротивлением такого работника. Сопротивление процессу отчуждения со стороны работника можно избежать с помощью принуждения, с помощью правильной мотивации работника на обогащение его собственного интеллектуального капитала. Для создания оптимальной социальной технологии управления корпоративными знаниями можно предложить следующие рекомендации [6]:

- при управлении интеллектуальными сотрудниками необходимо учитывать их повышенную степень свободы;
- стиль управления и организационная культура должны соответствовать уровню самоидентификации знаний;
- необходимо своевременно уточнять у интеллектуальных работников их требования и внимательно учитывать эти запросы;
- интеллектуальный работник должен быть уважаемым на предприятии не только как профессионал, но и как личность.

Выводы. Подводя итог выше изложенному, можно сделать следующие выводы.

Непрерывное обучение – это одна из стержневых компетенций, необходимая любому предприятию, которое хочет выжить и развиваться в новой экономике, движимой знаниями. Лидеры рынка постоянно нацелены на обучение, постоянно учатся тому, как работать лучше, и постоянно распространяют эти новые знания в своих предприятиях. Обучение является катализатором инновационного развития и источником интеллектуальных ресурсов, используемых для создания устойчивого конкурентного преимущества предприятия.

На конкурентоспособность предприятий все больше влияния будет оказывать их способность идентифицировать, накапливать и развивать знания и, используя ключевые факторы успеха на рынке, создавать инновации, а затем долговременные устойчивые конкурентные преимущества.

Список использованных источников

1. Григорян А.Л. Проблемы определения термина «новая экономика» /А.Л.Григорян // Экономика и менеджмент: ученые записки.- 2007. - Вып. 5.- Ч.2. - С.54-59.

2. Тульчинская С. А. Инновационные приоритеты как основа конкурентных преимуществ экономики Украины на мировом рынке в условиях глобализации /С.А.Тульчинская //Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». – 2009. – №6. – С.396-400

3. Андрусенко Т. Интеграция знаний предприятия /Т.Андрусенко. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.corportal.ru/Articles/DataTech/KnowledgeManagement/KIE.aspx>

4. Румизен, М. К. Управление знаниями /М. К. Румизен. - М.: ООО «Издательство Астрель», 2004.

5. Маліцький Б. А. Обґрунтування інноваційної моделі структурної перебудови економіки України /А.Б.Маліцький, О.С.Попович, В.П.Соловйов [та ін.] / НАН України; Центр досліджень науково-технічного потенціалу та історії науки ім. Г. М. Доброва. – К.: ЦДПН, 2005. – 64 с.

6. Содержание процессов управления знаниями – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://vladimir.socio.msu.ru/1_KM/theme_05.htm

7. Юрасов И.А. Инновационные технологии управления/И.А.Юрасов – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/innovatsionnye-tekhnologii-upravleniya>)

Ключові слова: управління знаннями, інноваційний розвиток, підприємство

Ключевые слова: управление знаниями, инновационное развитие, предприятие

Key words: knowledge management, innovation development, nterprise