

АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ПОНЯТТЯ «УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ»

ТОМАХ В. В.

кандидат економічних наук

Таблиця 1

Основні етапи розвитку управління знаннями

Етап	Події
1959 – 1985 рр.	Формування концепції постіндустріального суспільства, зародження концепції «управління інформацією», введення в обіг понять: «працівник знань».
1986 – 1995 рр.	Ведення в обіг поняття управління знаннями (knowledge management). Виділення трьох підходів до концепції «управління знаннями», а саме: скандинавського (європейського), американського та японського. Перший досвід практичної реалізації концепції управління знаннями.
1996 – ... рр.	Розповсюдження концепції управління знаннями в усі галузі народного господарства, запуск проекту «Банк знань», поява перших спеціалізацій по управлінню знаннями.

Харків

Якісне впровадження системи управління знаннями на підприємстві можливе тільки за умови розуміння сутності поняття управління знаннями та особливостей його розвитку за різних умов, що й обумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Вивченню та аналізу проблеми розвитку управління знаннями присвячено ряд праць таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як І. Нонака, К. Джанетто, Е. Уілер, Х. Такеучі, В. Дресвянніков, Е. Лессер, Дж. Сторк, М. А. Фонтейн, Дж. Харрінгтон, Ф. Воул, М. К. Румізен, М. Марінічева, Ч. Севедж тощо. Проте, незважаючи на значну кількість наукових публікацій, за визначеною проблемою досі не існує загальноприйнятого визначення понять «управління знаннями», «система управління знаннями» та їх категоріального апарату, що і визначає мету даної статті.

Зауважимо, що управління знаннями, іноді неявне, відбувалось на протязі всієї історії людства. Так, наприклад, за часів Древнього світу була заборона на розповсюдження знань; датою першої реєстрації знань можна вважати дату виникнення терміну «бібліографія», що належить до часів Древньої Греції; середні віка характеризуються системою заборони на природнонаукові праці; початок систематизації знань пов'язано з виникненням університетів як центрів наукової діяльності тощо. Основні етапи розвитку усвідомленого управління знаннями наведено в табл. 1.

Вперше термін «управління знаннями» було використано у 1986 р. у виступі Карла Віга на конференції ООН, у контексті ІТ-рішень, спрямованих на збереження, структурування, аналіз, пошук звітів, аналітичних записок та інших документів з описанням певного успішного досвіду в галузі або в самій компанії. Даний «інформаційно-технологічний» підхід домінував до початку 2000 рр., коли з'ясувалося, що між управлінням інформацією та управлінням знаннями існує суттєва різниця. Починаючи з 2000 р. активного вивчення набули концептуальні засади управління знаннями, прикладні аспекти впровадження системи управління знаннями на підприємстві, розробки програм розвитку персоналу, досліджується стратегічний аспект управління знаннями.

На даний час, незважаючи на те, що з часу першого використання поняття управління знаннями пройшло майже 25 років єдиного визначення даного поняття не існує, що можливо обумовлюється багатогранністю даного процесу. У науковій літературі можна знайти найрізноманітніші визначення поняття управління знаннями. Так В. Р. Буковіца та Р. А. Уільямса дають таке визначення: «управління знаннями є процесом, за допомогою якого організація накопичує багатство, опираючись на свої інтелектуальні чи засновані на знаннях організаційні активи». Інтелектуальні чи засновані на знаннях активи у даному визначенні трактуються як те, що міцно пов'язане з людьми або випливає з організаційних процесів, систем і культури і має стосунок до іміджу організації, особистих знань працівників, інтелектуальної власності, ліцензій, а також таких структур, пов'язаних зі знаннями, як банки даних, технології, що використовуються як всередині організації, так і за її межами. Д. Ж. Скірме вважає, що управління знаннями — це «чітко окреслене і систематичне управління важливими для організації знаннями і пов'язаними з ними процесами управління, збирання, організації, дифузії, застосування і експлуатації з метою досягнення цілей організації». В свою чергу Р. Руглес стверджував, що «управління знаннями може бути визначене як підхід до збільшення або створення цінності шляхом активнішої підтримки досвіду, пов'язаного з ноу-хау та знанням, що і як робити, які існують однаковою мірою як у межах організації, так і поза нею». Автор Марей І. Дженекс, головний редактор «Міжнародного журналу з управління знаннями», президент Фондації управління знаннями та асоційований професор Державного університету Сан Дієго, Каліфорнія, США дає наступне визначення управління знаннями: «Управління знаннями – це практика вибіркового застосування знань з нагромадженого досвіду прийняття рішень для теперішньої та майбутньої практики прийняття рішень з конкретною метою – покращення організаційної ефективності» [5].

Найбільш повним, на наш погляд, є визначення надане Марінічевою М. К.: «Управління знаннями – створення організаційних, технологічних та комунікаційних умов, за яких знання та інформація будуть сприяти рішенням стратегічних і тактичних завдань ... принцип чотирьох Н: створення умов, за якими необхідні люди зможуть отримувати необхідну інформацію та знання в необхідний час для виконання необхідних завдань» [3, с. 19].

Управління знаннями має дві складові: організаційну й технологічну. Організаційна частина (соціально-психологічна) – це політика компанії відносно управління знаннями, тобто різноманітні управлінські важелі й процедури, які дозволяють компанії зберігати, структурувати, аналізувати інформацію для можливості її ефективного використання як в теперішньому, так і в майбутньому. Що стосується технологічної складової, то вона призвана допомагати здійснювати ці управлінські процедури.

Таким чином, основна мета управління знаннями може бути визначена як зменшення дефіциту знань шляхом їх генерації, виявлення й дифузії, а також викорис-

тання знань для підвищення конкурентоспроможності суб'єкта. На даний час виокремлюють декілька рівнів управління знань:

- індивідуальний – рівень окремого індивідуума (працівник інтелектуальної праці),
- мікрорівень – рівень окремої організації,
- мезорівень – рівень регіону, галузі, сектора господарства, крупної компанії,
- макрорівень – рівень національної економіки,
- мегарівень – рівень глобальних дослідницьких мереж.

Близьким по змісту та сутності до поняття управління знаннями є поняття система управління знаннями. Система управління знаннями – це система, яку будує організація для запровадження менеджменту знань, підтримуючи збирання, зберігання, пошук, відтворення, а також застосування знань. [3, с. 242]. Зауважимо, що дане визначення є доцільним тільки по відношенню до системи управління знаннями підприємства, тобто на макрорівні, в той час як дане поняття необхідно розмежувати відповідно до макро-, мезо- та мікрорівней. Наприкінці ХХ ст. склалось наступне бачення складових системи управління знаннями на рівні держави:

- вибіркове планування наукових досліджень, що фінансуються через бюджети держав;
- система грантового фінансування наукових розробок, що визнані експертами актуальними та значимими для суспільства;
- об'ява спеціальних наукових програм, що визнані пріоритетними й фінансуються науковими фондами, професіональними асоціаціями, часто за участю міжнародних організацій та окремих держав;
- средства індивідуального поощрення учених за проведення исследования (награды, премии, общественное признание);
- активне інформаційне забезпечення пріоритетних напрямів в науці;
- формування позитивного іміджу, загального визнання наукових досягнень через засоби масової інформації, популяризацію конкретних наукових ідей;
- створення наукових суспільств, пізніше – наукоградів та технопарків.

Таким чином, незважаючи на достатню кількість наукових праць присвячених управлінню знаннями, системам управління знаннями, визначенню їх складових та етапів впровадження недостатньо розробленою є методика управління знаннями як на рівні держави, так і на рівні підприємства що враховувала б умови розвитку національної економіки України, що й буде напрямом подальших досліджень. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Гапоненко А. Л. Орлова Т. М. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал [Текст] / А. Л. Гапоненко, Т. М. Орлова. – М.: Эксмо, 2008. – 400 с.

2. Джанетто К., Уилер Э. Управление знаниями: Руководство по разработке и внедрению корпоративной стратегии управления знаниями [Текст] / К. Джанетто, Э. Уилер / Пер. с англ. Е. М. Пестеревой. – М.: Добрая книга, 2005. – 192 с.

3. Мариничева М. К. Управление знаниями на 100%: Путеводитель для практиков / М. К. Мариничева. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 320 с.

4. Румизен М. К. Управление знаниями: Пер. с англ. / м. К. Румизен. – М.: ООО «Издательство АСТ»; ООО «Издательство Астрель»; 2004. – XVIII, 318 с.

5. Murray E. Knowledge Management// Jennex International Journal of Knowledge Management. – 2003.– № 6. – С. 32.

6. Savage Ch. M. Fifth Generation Management: co-creating through virtual enterprising, dynamic teaming and knowledge networking / Ch. M. Savage. – Butterworth-Heinemann, 1996. – Edition 2. – 341 p.

7. Weidner D. Using connect and collect to achieve the KM endgame [Text] / D. Weidner// IT Professional. – 2002. – №4. – pp. 18 – 24.

8. Доц. О. Р. Система управління знаннями як елемент менеджменту кадрової політики в організації / Науковий вісник, 2007. – вип. 17.8. – С. 241 – 243.