

ПРОБЛЕМАТИКА ПОДХОДОВ В УПРАВЛЕНИИ ЗНАНИЯМИ В МАШИНОСТРОЕНИИ

А.В. Маслов, к.т.н., доцент,

*Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского
Томского политехнического университета*

652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26, тел. 8(384-51)7-77-64,

факс 8(384-51)7-77-67

E-mail: mav00f@mail.ru

Введение

Начало XXI века для машиностроительных предприятий стало коренным поворотом в области управления знаниями и во внешнем окружении. В настоящее время происходит модернизация направления развития экономики Российской Федерации на инновационный путь развития, проводя политику импортозамещения во всех направлениях промышленности, а также создание и распространение информационных и нано- технологий в значительной степени оказывают влияние на организацию управления знаниями.

Современные тенденции в теории управления знаниями все в большей степени указывают на необходимость сосредоточения деятельности предприятия на более обновленных и прорывных инновациях. В таких условиях необходимо обеспечить сосредоточенность усилий и ресурсов для повышения конкурентоспособности предприятия. Изменения в изготовлении товаров и услуг приводит к необходимости освоения новых знаний, повышающих эффективность производства, что приводит к изменениям в организационной структуре, технологических процессах предприятий и самом стратегическом развитии предприятия.

Чтобы дать характеристику существующим системам управления знаниями, нужно дать определение понятию знания. Философы определяют, что знание – это продукт общественной материальной и духовной деятельности человечества, выражение в форме знаков взаимных отношений, природного и человеческого [1].

Сегодня знание является доказанным итогом изучения объективного мира, его правильным отражением в уме людей, «знания – это не только объем информации, но и доля продукта или услуги», а еще это сочетание «опыта, ценностей, информации, оценок экспертов», что помогает оценить инкорпорировать новый опыт и информацию. [2]. Термин «управление знаниями» ввел Карл Виг – американский ученый, сегодня он используется в качестве нового аспекта управления.

Одним из ключевых направлений совершенствования деятельности, позволяющих сосредоточить технологические и интеллектуальные активы предприятия на выбранном стратегическом направлении, является управление знаниями в соответствии с основными, ведущими видами деятельности.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью изучения специфики процессов управления знаниями в машиностроительной отрасли с целью повышения качества изготавливаемой продукции и компетенций работающих. Объектом изучения является процесс управления знаниями производства в машиностроении при «личностном» подходе.

Подходы к изучению управления знаниями

Управление знаниями - это ход создания организационного знания, во время которого оно формируется и передается в компании, где его реализуют в новейших разработках организации. Чтобы понять, как идет управление знаниями работников предприятия, нужно представлять, как осуществляется подход к управлению знаниями в общем во всем машиностроении.

Первый подход, технологический, или информационный, – это управление базами информации, то есть информационными технологиями (работы Т. Гавриловой). [3].

Второй подход – персонализированный, или «личностный», его смысл заключается в том, что люди - носители знаний, поэтому нужно поощрять сотрудников за их участие в управлении знаниями в отрасли, которые должны передаваться на собраниях, конференциях, тренингах и т.д. Сторонники этого подхода - П. Сенге, Р. Уильямс, Б.З. Мильнер, Т.Ю. Иванова, М. Мариничева, А.Н. Крыштафович.

Третий, смешанный подход, рассматривает роль человека и информационных технологий, как равнозначную, в процессе управления знаниями.

В данной статье мы детальнее рассмотрим персонализированный, или «личностный» подход в управлении знаниями в машиностроении. Центр управления знаниями в данном случае, осуществляется высшим управляющим звеном – руководством предприятия. Данный центр в своем распоряжении имеет массу инструментов для развития и концентрации знаний: проведение различного уровня учений для работников отрасли, даются ответы на вопросы, им помогают найти необходи-

мую информацию по интересующему направлению [4]. Недостаток состоит в том, что применяются лучшие, старые, уже разработанные методики, а как известно, научное творчество нельзя подвергать централизованному управлению сверху.

Польза подхода в том, что даже существование центра знаний говорит о том, что управление знаниями – это один из видов деятельности управленцев, а также осознается важность взаимодействия проектных групп в данной сфере [5]. Работники машиностроительной отрасли объединяются в Союз машиностроителей, но при данном подходе не изучается роль этой организации в самом предприятии, ее назначение и методы работы. Сообщество машиностроителей – это люди, имеющие общие интересы в данной области знания, которые хотят вместе работать, обмениваться знаниями и опытом работы и осуществления инновационных проектов в машиностроении.

Положительным моментом управления знаниями при «личностном» подходе является использование мотивации членов коллектива, ориентированной на обмен знаниями. Проведя анализ проблем, возникла необходимость в корректировке ряда элементов в управлении знаниями: связать его с организацией общей стратегии управления знаниями и довести ее до всех работников машиностроительного предприятия. Чтобы сотрудники предприятия могли создавать знания и обмениваться ими, в ней должна существовать особая культура взаимоотношений – это общепризнанные ценности, взгляды, нормы и формы поведения в учреждении [7].

Чтобы сформировать культуру управления знаниями, нужно изучить уже существующую культуру предприятия и заложить в ее работу ряд норм: выдвижение новых идей, использование инноваций, новейшей информации, открытость, возможность перемен. [2]. Культура знаний – это философия корпорации, в которую входят основные принципы компании, они должны соответствовать задачам и стратегии управления знаниями; ими руководствуются все сотрудники данного предприятия [8].

По нашему мнению, кроме организационной культуры, нужно привлечь сотрудников компании в Союзы машиностроителей – объединения для управления знаниями в различных сферах работы предприятий; они будут разрабатывать проекты, соответствующие данному направлению. Таким образом, будет осуществляться работа по расширению знаний и получению опыта.

К факторам управления знаниями с применением «личностного» подхода нужно добавить ряд элементов:

- создать общей стратегии управления знаниями, которую будут придерживаться все сотрудники предприятия;
- довести до каждого члена коллектива программу управления знаниями, её внедрение и результаты ее выполнения;
- проанализировать существующую организационную культуру, чтобы создать новую, способствующую эффективному управлению знаниями;
- создать Сообщества (стратегические единицы управления знаниями) в разных сферах деятельности предприятий машиностроительной отрасли для обмена информацией.

Мы согласны с мнением, что основными носителями знаний являются люди, значит, управлять знаниями необходимо при помощи технологий управления человеческими ресурсами. Поэтому управление знаниями – важный аспект работы специалистов по подбору кадров. При этом сотрудники предприятий машиностроения рассматриваются как ее ресурс, от которого зависит успех работы и которым нужно эффективно управлять, создавая условия для его многостороннего развития, чтобы он впоследствии соответствовал изменениям в работе компании [9].

Вышеуказанные элементы управления знаниями можно внедрить только в подготовленные компании, в которых необходимо создать базис для их реализации, то есть добиться того, чтобы высший менеджмент имел четкое представление о процессе управления знаниями и методах их применения коллективом. Очень важно эффективно оценить осуществление процесса управления знаниями. По нашему мнению, такую оценку нужно осуществлять в два приема:

- 1) оценивать эффективность работы Сообществ;
- 2) оценивать эффективность деятельности предприятия после применения процесса управления знаниями сотрудниками.

Итак, процесс управления знаниями коллектива состоит из трех главных этапов: формирование данного процесса (подготовительный этап); внедрение этого процесса (исполнение); оценка эффективности применения процесса управления знаниями коллектива компании. Сочетание данных трех этапов и есть процесс управления знаниями на предприятии машиностроения.

Особенности внедрения знаний в машиностроении

Знания в машиностроительной промышленности в различных формах закладывается в сам производящий продукт, технологию его изготовления, организацию предприятия и другие не менее важные составляющие. В силу необъятности всех знаний, многие предприятия, в частности конкуренты в области машиностроения, не могут их повторно использовать в силу недостатка знаний или же не знают об их наличии и тем более не могут оценить их. На практике создание систем управления знаниями машиностроения или отдельных ее компонент показывает, что благодаря более эффективной работе со знаниями и другими инновационными идеями достигается улучшение ключевых конкурентных преимуществ предприятия, таких как качество продукции и услуг, скорость выпуска продукции и выполнения заказов и прочее.

Рассмотрение основных этапов изменения базовых концепций менеджмента, которые последовательно изменялись через некоторое время на протяжении последних годов, позволило подтвердить актуальность управления знаниями для современных машиностроительных предприятий.

В разработку процессов управления знаниями на предприятии весомый вклад внесли такие ученые как Б.Н. Бойцов, Н. Бонтис, У. Букович, Т. Вилсон, А. Гапоненко, О.А. Горленко, Р. Каплан, Т. Коулопоулос, Т. Давенпорт, Д. Коуэн, Б. Лев, Р. Майер, М. Мариничева, Б. Мильнер, И. Нонака, Т. Орлова, Л. Прусак, К.-Е. Свейби, Т. Стюарт, Х. Такеучи, Ю. Тельнов, Р. Уильямс, К. Фрапполо, Т. Чини и другие [10].

Анализируя труды озвученных ученых, можно сделать вывод о том, что эффективное управление знаниями в машиностроительной отрасли, опирающееся на инновационные методы, является одним из наиболее важных моментов в повышении качества машиностроительной продукции. На рисунке 1 представлен процесс управления знаниями в машиностроении, основанный на входящей информации для обработки управленческими кадрами машиностроения и необходимых выходящих результатах.



Рис. 1. Процесс управления знаниями

Заключение

В наши дни в управлении знаниями большое значение имеют технологии, которые связаны с управлением именно человеческими ресурсами, а информационные технологии носят обслуживающий характер в этой системе. Ведь именно рабочий персонал и есть носители знаний, которые необходимо обогащать различными путями с целью эффективности машиностроительного производства.

В работе проведен анализ проблем основных подходов к управлению знаниями в машиностроении, которые используются в данной сфере деятельности управленческим персоналом предприятий машиностроения, цель которых повысить эффективность и конкурентоспособность развития компании. Дается анализ подходов к процессу управления, изучаются особенности «личностного» подхода.

Оценка «личностного» подхода к управлению знаниями в машиностроении показала, что в наше время есть необходимость в изменении системы управления знаниями и ее обогащении. Пока-

зана необходимость подготовки предприятия к внедрению изменений подходов в управлении знаниями машиностроения.

Анализ «личностного» подхода в управлении знаниями предполагает разработку дополнительных положений управления знаниями предприятия, которые должны базироваться на создании общей стратегии управления знаниями, которой будут придерживаться все сотрудники предприятия; доведение до каждого члена коллектива программы управления знаниями, её внедрение и результаты ее выполнения; проанализировать существующую организационную культуру, чтобы создать новую, способствующую эффективному управлению знаниями; создать Сообщества (стратегические единицы управления знаниями) в разных сферах деятельности предприятий машиностроительной отрасли для обмена информацией.

Таким образом, процесс управление знаниями в машиностроении – это специфическая сфера управленческой деятельности, осуществляющая целенаправленное воздействие на соответствующих субъектов управления на развитие корпоративного человеческого капитала с целью расширенного воспроизводства новых знаний и продуктов, обеспечивающих предприятию стратегические конкурентные преимущества. Управление знаниями на основе «личностного» подхода играет немаловажную роль в процессе развития отрасли машиностроения.

Литература.

1. Управление знаниями в корпорациях: учеб. пособие / под ред. Б.З. Мильнера. – М.: Дело, 2006. – 304 с.
2. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал / А.Л. Гапоненко, Т.М. Орлова. – М.: Эксмо, 2008. – 400 с.
3. Гаврилова Т. Управление знаниями как корпоративная стратегия автоматизации. – URL: http://kmtec.ru/publications/library/authors/uz_corp_strateg_autom.shtml. (дата обращения: 13.07.2015)
4. Мариничева М. Корпоративная информация. – URL: <http://md-management.ru>. (дата обращения: 21.09.2015)
5. Мильнер Б.З. Управление знаниями. – М.: Инфра-М, 2003. – 178 с.
6. Мизинцева М.Ф. Гербина Т.В. Сообщества практики: как управлять знаниями в организациях // Управление персоналом. – 2009. – № 21.
7. Корпоративная культура: учебно-методическое пособие / авт.-сост. Т.А. Лапина. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. – 96 с.
8. Мильнер Б.З., Румянцева З.П., Смирнова В.Г и др. Управление знаниями в корпорациях: учеб. пособие. – М.: Дело, 2006. – 304 с.
9. Половинко В.С. Управление персоналом: системный подход и его реализация: монография / под науч. ред. Ю.Г. Одегова. – М.: Информ-Знание, 2002. – 484 с.
10. Постнова М.Е. Повышение качества продукции инструментального производства машиностроительного предприятия на основе управления знаниями. Дисс. на соиск. степ. канд. техн.наук, – Рыбинск, 2013.
11. Маслов А.В. Автоматизированный тренажер обучения специалистов инновационной деятельности. Дисс. на соиск. степ. канд. техн.наук, – Томск, 2002.
12. Андрусенко Т. Менеджеры знаний. – URL: <http://www.hr-portal.ru/article/menedzhery-znaniy> (дата обращения: 08.02.2016).
13. Мариничева М. Требуется Ленин! В поисках «главного по знаниям». – URL: <http://www.kaus-group.ru/knowledge/300-articles/material/230/> (дата обращения: 29.01.2016).
14. Гуадагно А. Создание устойчивого конкурентного преимущества с помощью технологий обмена знаниями. – URL: <http://www.hr-portal.ru/article/sozдание-ustoychivogo-konkurentnogo-preimushchestva-s-pomoshchyu-tehnologiy-obmena-znaniyami> (дата обращения 29.01.2016).
15. Маслов А.В. Сетевые организации как подсистема управления знаниями на предприятии // Современные исследования социальных проблем [Электронный ресурс] – М., 2011, №4. Режим доступа: <http://sisp.nkras.ru/issues/2011/4/maslov.pdf>.
16. Маслов А.В. Модель жизненного цикла знаний // Современные наукоёмкие технологии. – М., 2010, №5, с. 131-132.