

СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В МЕЖДУНАРОДНОЙ ФИНАНСОВОЙ КОМПАНИИ

Алорайни Луджаин Ибрахим М,
магистрант Института социально-
гуманитарного образования
ФГБОУ ВО «Московский педагогический
государственный университет»

Научный руководитель:

Игумнов О.А., к.п.н., доцент, доцент кафедры
экономической теории и менеджмента
Института социально-гуманитарного
образования ФГБОУ ВО «Московский
педагогический государственный
университет»

Аннотация. В условиях перехода к экономике знания особую актуальность приобретает поиск новых путей повышения конкурентоспособности компаний. Одним из эффективных инструментов развития организации является система управления знаниями, позволяющая создавать и эффективно использовать корпоративные знания, конвертировать их в прибыль компании. Управление знаниями как область научных исследований и совокупность управленческих инструментов становится актуальным и востребованным направлением менеджмента.

Ключевые слова: Система управления знаниями, критически важные функциональные блоки, деятельности, научно-технический контент.

Abstract. In the context of the transition to a knowledge economy, the search for new ways to increase the competitiveness of companies is of particular relevance. One of the effective tools for the development of an organization is a knowledge management system, which allows you to create and effectively use corporate knowledge and convert it into company profit. Knowledge management as an area of scientific research and a set of management tools is becoming a relevant and popular area of management.

Key words: Knowledge management system, critical functional blocks, activities, scientific and technical content.

Современный менеджмент осознал – под давлением изменений и трансформаций, последних лет – необходимость развивать свои методы и модернизировать свои продукты и услуги, чтобы удовлетворить клиентов и противостоять растущим конкурентным силам, приходящим отовсюду. Руководству также стало ясно, что стремление к превосходству

над конкурентами, достижение лидерства в обслуживании клиентов, их удержание и развитие эффективных, значимых отношений с ними – это вещи, которых нельзя достичь, желая или ожидая, пока будут получены запланированные результаты без усилий и затрат. Скорее, современный менеджмент уверен в завоевании рынков, достижении желаемых темпов роста и способности поддерживать сильную конкурентную позицию. Все эти результаты требуют приложения максимальных усилий и затрат ресурсов на поиск правильных путей, ведущих к ним.

Отсюда новая революция, которая распространилась в последние годы под названием «Управление знаниями» и которую провозгласил Питер Друкер в статье, озаглавленной «Приход новой организации». Организация будет иметь меньше организационных уровней, что ей потребуются менее половины числа менеджеров, что работу будут выполнять специалисты, работающие в командах, выходящих за рамки традиционных организационных подразделений, и что контроль и координация между работниками будут зависеть в первую очередь от их желаний. и их практика самооценки, а Питер Друкер отметил, что движущим фактором этих ожидаемых организационных преобразований является «управление знаниями», поскольку знания будут реальным элементом, который управляет деятельностью и действиями в организации, и это основа, которая руководство будет полагаться при принятии решений и ведении дел, и благодаря этому организация становится ориентированной на знания и основанной на знаниях¹.

Управление знаниями кажется нам не как минимум новым увлечением, а, скорее, целью потребность и историческая потребность до тех пор, пока знания представляют собой символическую и стратегическую ценность для производства богатства и приобретения власти. Мы можем представить себе естественное развитие интереса к знаниям с помощью следующего рисунка, который представляет нам историческое развитие человеческих обществ с доисторических времен до наших дней и изображает движение человеческого развития, начиная с первобытных эпох, основным элементом которого была охота. Эта эпоха характеризовалась сосредоточением внимания на усилиях. Мышечная способность человека удовлетворять свои потребности в охотничьей дичи, при этом когнитивный аспект атрофировался в этих усилиях, и это было характерно для более поздней сельскохозяйственной эпохи, но коммерческая эпоха стала свидетелем роста когнитивной работы, и, возможно, это связано с тем, что требовались знания о рынках, методах транспорта, типах товаров, которыми они торгуют, и т. д.

¹ Управление знаниями: Пер. с англ. / М. К. Румизен. – М.: ООО «Издательство АСТ», 2004. – XVIII, 318с.

Что касается эпох, последовавших за промышленной революцией, которые были сосредоточены на производстве, мы находим что познавательная работа стала расширяться за счет мышечной работы, поскольку процессы творчества, развития, новаторства стали активизироваться. В настоящее время новую эпоху называют когнитивной эрой (эпохой знаний и информации).

Термин «управление знаниями» считается одним из актуальных терминов в области делового администрирования, в отличие от терминов «управление информацией» и «управление информационными системами», которые считаются относительно распространенными. Некоторые люди думают, что управление знаниями является синонимом термина управление информацией, в то время как другие видят в нем концепцию, основанную на частных усилиях в рамках сетей, а третьи полагают, что что управление знаниями – это новейшая борьба производителей и консультантов в области информационных технологий с целью продажи своих инновационных решений бизнесменам, которые стремятся к любому инструменту, который может способствовать достижению прибыльности, конкурентоспособности и т. д.

Раньше управление знаниями представляло собой деятельность и связанные с этим компьютерные приложения, а в области экспертных систем появилось то, что известно как базы знаний. Можно сказать, что вокруг концепции управления знаниями существует некоторая двусмысленность. Управленческие знания это вид социального знания, который контролирует, создает, распространяет и использует знания практиками, чтобы предоставить им теоретическую когнитивную основу, необходимую для улучшения качества решений и их реализация, и поэтому это прежде всего человеческая деятельность, связанная с внутренними психическими процессами создания, распространения и использования знаний, и, следовательно, это скорее нечто техническое или связанное в первую очередь с технологиями и компьютерами, но он использует эти технологии для помощи там, где это экономит время и силы, и, соответственно, управление знаниями – это процессы, которые связывают тех, кто ищет знания, и их источники для их передачи.

Управление знаниями – это управление организацией в направлении постоянного обновления баз знаний организации, и это указывает на необходимость поиска организационной структуры, которая помогает этому и предоставляет возможности членам организации. С другой стороны, управление знаниями означает способность управлять знаниями и, таким образом, управлять информацией так, чтобы она стала полезной для организации посредством планирования и анализа информации.

Следовательно, организации необходимы специальные методы управления знаниями в организации с точки зрения планирования и анализа.

Управление знаниями, по мнению Gatner Group, – это процесс, который способствует построению интегрированного подхода к выявлению, извлечению, совместному использованию и оценке информационных активов для проекта². Кроме того, управление знаниями – это искусство конвертации интеллектуальных активов в ценность бизнес, это использование совокупных знаний, компетенций и опыта, доступных внутри и снаружи организации, когда это необходимо. Оно включает в себя генерирование, извлечение и передачу знаний систематическим образом, в дополнение к обучению. с целью использования знаний и достижения выгоды для организации. Это определение указывает на то, что управление знаниями представляет собой деятельность, связанную со знаниями.

Управление знаниями – это интегрированный системный подход к управлению и активизации участия во всем проекте, включая базы данных, документы, политики, процедуры, в дополнение к предыдущему опыту и знаниям, которыми обладают работающие люди. Хотя есть те, кто считает, что управление знаниями – это процессы и действия, которые помогают организации генерировать и получать знания с точки зрения их отбора, организации, использования и распространения, а также передачи опыта и информации, которыми обладает организация, и их применения. в своей различной административной деятельности, такой как принятие решений, рабочие процедуры и стратегическое планирование.

Определяют управление знаниями как практики и методы, которые облегчают создание и обмен знаниями на уровне организации. Это определение подчеркивает технический аспект и его связь со знаниями с точки зрения их создания, сохранения и распространения. Система, которая создает процветающую среду для бизнеса и обучения, которая поощряет создание, накопление, использование и повторное использование как личных, так и организационных знаний в поисках новой ценности для бизнеса, это систематическое, явное, четкое и целенаправленное управление деятельностью, политикой и программами внутри организации, которые связаны со знаниями.

Мы должны отметить, что функция управления знаниями приведет к усилению общего интереса внутри учреждения, если оно направлено на накопление знаний, и, следовательно, основная цель этих учреждений - облегчить операции. Кроме того, сами менеджеры знаний должны заявлять, что они знают больше, чем кто-либо другой.

² Файншмидт Е. А. Зарубежная практика стратегии. Учебно-методическое пособие / Файншмидт Е.А., Юрьева Т.В. [Книга]. – Москва : Евразийский открытый институт, 2014. – 143 с.

Существует основная причина, по которой процесс управления знаниями никогда не заканчивается, а именно то, что формы знаний постоянно меняются и что существует множество современных технологий и методов управления, а также современные проблемы, связанные с проблемами клиентов, которые всегда возникают в мире. Организации всегда меняют свою стратегию и организационные структуры, свои интересы в продукте или услугах, а также новых менеджеров и сотрудников

Предлагаем классифицировать концепции, касающиеся знаний, на две группы:

1. Группа, основанная на явных знаниях и информационных технологиях. В то время как сторонники информационных технологий склонны к явному знанию и пытаются свести его к уровню информации, поэтому они склонны определять знания как:

- опыт, который можно передать и поделиться им, или информация в деятельности;
- знания состоят из данных или информации, которые были организованы и обработаны для передачи понимания, опыта и накопленных знаний, которые применяются к текущей проблеме или деятельности;
- человеческие знания – это то, что интегрировано или представлено таким образом, что может быть обработано компьютерами;
- знания – это организованная информация, которую можно использовать для решения конкретной проблемы, или информация, которую понимают, анализируют и применяют;

Сторонники этого подхода считают, что знания организации должны быть преобразованы в базу знаний, представляющую собой набор фактов и связей между ними, или в модель человеческих знаний, которая используется экспертной системой работы со знаниями как человеческого усилия, это системы работы со знаниями, которые представляют собой информационные системы, помогают работникам выполнять рутинную работу со знаниями, а также генерировать и интегрировать новые знания в компании.

2. Группа, основанная на неявном знании в головах людей: эти определения фокусируются на характеристиках неявного знания, которым можно делиться и учиться, но которое трудно выразить или передать другим, поскольку они определяют знание как:

Одна из наиболее важных причин интереса международных исламских финансовых организаций к знаниям заключается в том, что они увеличивают творческие способности организации, а также усиливают конкуренцию за время, предлагая больше новых или разработанных продуктов и сокращая период между каждой инновацией и

следующей. Знания способствуют снижению затрат и возможности продажи по конкурентоспособным ценам, а также способствуют повышению производительности и повышению конкурентоспособности организации.

Список литературы

1. Управление знаниями: Пер. с англ. / М. К. Румизен. – М.: ООО «Издательство АСТ», 2004. – XVIII, 318с.
2. Управление качеством. Учебник и практикум / А.Г. Зекунов и др. - М.: Юрайт, 2019. – 476.
3. Управление персоналом / Михайлина Г.И., - 3-е изд. - М.: Дашков и К, 2018. - 280 с.
4. Файншмидт Е. А. Зарубежная практика стратегии. Учебно-методическое пособие / Файншмидт Е.А., Юрьева Т.В. [Книга]. – Москва : Евразийский открытый институт, 2014. – 143 с.