

УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ В МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЯХ ИСЛАМСКИХ СТРАН: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРАКТИКИ

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. Основная цель управления знаниями в международных компаниях исламских стран – создать эффективный контекст знаний для создания, хранения, распространения и использования организационных знаний, которые считаются необходимыми для защиты конкурентоспособности организации от трех изменений окружающей среды.

Ключевые слова: управление знаниями, исламская экономика, банкинг, финансовая система.

Abstract. The main goal of knowledge management in international companies in Islamic countries is to create an effective knowledge context for the creation, storage, dissemination and use of organizational knowledge that is considered necessary to protect the competitiveness of an organization from three environmental changes.

Key words: knowledge management, Islamic economics, banking, financial system.

Основная задача управления знаниями в международных компаниях и исламских стран заключается в обеспечении эффективного контекста для создания, хранения, передачи и использования организационных знаний, необходимых для обеспечения конкурентоспособности компании в условиях изменяющейся среды. Этот подход предполагает, что процесс управления знаниями начинается с информации, которая служит основой для формирования знаний. Область знаний теперь становится все шире и обширнее, поскольку она определяется как: процесс идентификации, сбора, хранения, извлечения, распространения и применения явного и неявного интеллектуального капитала для большей выгоды отдельных лиц, рынка и общества. Эта концепция

фокусируется на процессах управления знаниями в международных компаниях исламских стран, наиболее важные из которых описаны далее.

1. Генерация знаний: по мнению ряда компаний, генерирование знаний означает создание знаний, и это осуществляется посредством участия рабочих групп и сотрудников, поддерживающих создание нового капитала знаний по различным вопросам, определение проблем и поиск новых решений для них непрерывным, инновационным образом. Это усиливает необходимость понимания того, что знания и инновации представляют собой двусторонний процесс: знания являются источником инноваций, а инновации, когда они возвращаются, становятся источником новых знаний.

2. Хранение знаний: процесс хранения знаний возвращается в организационную память, которая содержит знания, существующие в различных формах, включая письменные документы, информацию, хранящуюся в электронных базах данных, и неявные знания, полученные от отдельных лиц и деловых сетей, которые накапливаются, поскольку информационные технологии играют важную роль в улучшении расширения организационной памяти и извлечении хранимой информации и знаний.

3. Развитие и распространение знаний: Развитие знаний направлено на повышение способностей и компетенций работников умственного труда, а это приводит к необходимости инвестирования в человеческий капитал, что отражается на стоимости организации, и этому способствует привлечение лучших работников умственного труда с рынка труда, для которого характерна высокая конкуренция. Что касается распространения знаний, то, если организация не будет распределять знания эффективно, она не принесет окупаемости затрат.

4. Применение знаний: Знания возникают в результате работы и того, как им обучают других, поскольку знания требуют изучения и объяснения, а обучение происходит посредством экспериментирования и применения, что повышает уровень знаний и углубляет их. Управление знаниями также означает методы, инструменты и человеческие ресурсы для управления и распространения, используемые для сбора, инвестирования знаний внутри учреждения. Оно рассматривается как управление навыками, которыми обладают люди, а не только того, что документировано в документах учреждения.

Цель управления в международных компаниях исламских стран связана с процессом принятия решений в организациях: набор четких и четко определенных подходов и процессов, мы определяем ее как стремление обнаружить опасные функции

знаний, как положительные, так и отрицательные, в различных типах операций, управлять ими и определять продукты или стратегии.

Таким образом, управление знаниями в международных компаниях исламских стран это:

1. философия управления, целью которой является сделать организацию более изобретательной и интеллектуальной;
2. инициатива управления, используемая в оперативных ситуациях для достижения долгосрочных стратегических улучшений;
3. метод или средство, позволяющее обнаружить и проанализировать критические области знаний и связанные с ними возможности управления.
4. методы и подходы, которые позволяют менеджерам выявлять людей, потребности, убеждения и возможности, связанные с конкретными операциями.

Рассмотрим требования к управлению знаниями в международных компаниях исламских стран. Среда управления знаниями в организации должна способствовать эффективному управлению знаниями и соответствовать следующим элементам:

1. Гибкая организационная структура: наиболее подходящей организационной структурой для управления знаниями являются те структуры, которые гибки и адаптируются к окружающей среде, а также просты в общении и способны быстро реагировать на изменения. Управление знаниями в организации во многом зависит от организационной структуры, поскольку оно имеет следующие характеристики:

- иерархия структуры в организации, которая влияет на людей, работающих в организации, и на отношения между ними.
- организационные структуры внутри организации могут поддерживать процесс активации управления знаниями посредством общих социальных приложений.
- организационные структуры могут активизировать управление знаниями посредством специальных структур и правил, которые непосредственно поддерживают управление знаниями.

Создание соответствующего климата для применения управления знаниями требует перехода от иерархической, многоуровневой организационной структуры к более уплощенной организационной структуре, далекой от иерархической формы, а также отхода от организационных моделей, основанных на изолированной индивидуальной работе, к групповой работе по стилям в автономных рабочих группах.

2. Информационные технологии: можно активизировать управление знаниями через инфраструктуру информационных технологий, поскольку информационные

системы и технологии разрабатываются непосредственно с целью поддержки управления знаниями. Развитие интегрированной инфраструктуры информационных технологий в организации приводит к поддержке информационных систем организации. Для управления знаниями инфраструктура информационных технологий включает обработку данных, коммуникационные технологии, сети и их системы.

3. Организационная культура: культура организации, основанной на знаниях, должна быть культурой участия, чтобы улучшить свободный поток информации и облегчить создание и обмен знаниями. Эффективный лидер должен сосредоточить внимание на организационной культуре, особенно что касается убеждений, общих ценностей и ожиданий отдельных лиц в организации, поскольку организационная культура влияет на производительность каждого человека и, таким образом, влияет на эффективность организации. Таким образом, культура организации используется в интересах управления знаниями посредством:

- формирования предположений о том, что такое знания и о знаниях, которыми необходимо управлять;
- определения взаимосвязи между индивидуальными знаниями и знаниями организации: кто является владельцем этих знаний, кто должен ими делиться и кто может их хранить;
- создание среды социального взаимодействия, определяющей, как знания используются в конкретных ситуациях и обстоятельствах;
- формирование процесса, посредством которого знания генерируются, проверяются и распространяются по организации.

4. Лидерство: роль лидера знаний сложна и включает в себя выполнение следующих задач:

- защита знаний: необходимы долгосрочные изменения, связанные с организационной культурой и поведением людей, связанным со знаниями. Эти изменения требуют сильной и устойчивой защиты;
- проектирование, внедрение и мониторинг инфраструктуры знаний, включая библиотеки, базы знаний, сети знаний, исследовательские центры и организационную структуру, основанную на знаниях;
- управление отношениями с внешними поставщиками информации и знаний, а также обсуждение и заключение контрактов, связанных с работой с ними;
- внесение важного вклада в процесс создания и использования знаний во всей организации (разработка новых продуктов, исследование рынка и разработка

бизнес-стратегии) и содействие попыткам и усилиям по улучшению таких процессов, когда это необходимо;

- разработка и внедрение подходов к кодированию знаний для организации, поскольку такие подходы определяют основные классификации информации или знаний, над которыми работает организация, и требуют составления карты текущего запаса знаний и будущих моделей управления знаниями;
- измерение и управление ценностью знаний с использованием традиционного финансового анализа и других методов измерения;
- управление менеджерами знаний в организации, их карьерой и установление стандартов профессионализма управления знаниями.
- руководство разработкой стратегии знаний, то есть сосредоточение ресурсов организации на том типе знаний, который необходим организации для управления процессами знаний.

Управление знаниями является одной из новейших концепций управления, которая вызвала повышенный интерес со стороны делового сектора в целом и финансового сектора в частности, поскольку знания стали наиболее важным элементом, что делает его фундаментальной и базовой способностью отличия от конкурентов.

Выделим факторы, по которым в международных компаниях исламских стран переходят к внедрению управления знаниями:

Изменение сил в финансовой отрасли является основной мотивацией для банков, переходящих к внедрению управления знаниями, поскольку в последние годы учреждения сталкиваются с растущим давлением с появлением глобализации: слияния, усиление конкуренции и множество изменений, которые мы кратко изложим ниже:

1. Слияния банков. В последние годы банки стали свидетелями широкомасштабных слияний под давлением конкуренции. Банковские слияния в целом представляют собой объединение более чем одного банка в один банк или роспуск двух и более банковских организаций в одну организацию. Слияние позволяет банкам быстрее рисковать на коммерческой арене, расширить клиентскую базу и получить интеллектуальный капитал.

2. Изменения в рабочей силе. В банковской отрасли рабочая сила быстро меняется, поскольку конкурентное давление и технологии усилили изменение компетенций, необходимых для работников, в то время как растет спрос на работников, обладающих специальными знаниями и навыками. Учреждениям необходимо найти способы сохранить таланты и определить знания, необходимые вам для выживания.

3. Сила клиентов (потребителей). Потребители стали более искушенными и умными с увеличением объема доступной им информации, а обилие информации в киберпространстве помогло им лучше узнать о новых продуктах и услугах.

4. Появление электронных банков. Использование Интернета привело к появлению нового поколения клиентов и экономики, в зависимости от принятия клиентами онлайн-транзакций, а также преимуществ, которые дает работа по линии; тенденция к электронной работе в банковской сфере быстро возросла. Электронные банки – это банки, которые во всех своих функциях полагаются на информационные технологии, и они позволили ускорить предоставление услуг, снизить затраты, а также сократить количество сотрудников.

В результате знания стали главной силой любого банка, а сильные банки стали банками «знаний». Сила любого банка больше не измеряется размером его активов или размером его капитала. Банки, способные создавать конкурентные преимущества, это только те, которые способны продолжать и оставаться в мире финансов, и поэтому постоянно нуждаются в человеческих умах, способных впитывать опыт прошлого, анализировать обстоятельства настоящего и предугадывать будущие перспективы. Поэтому мышление, работа в команде, ведущие процессы улучшения и развития стали тесно связаны с будущим любого банка. Исходя из этого, банки должны внедрить управление знаниями и работать над его активизацией и извлечением из него пользы.

Список литературы

1. Долгачева М. Talentship -стратегический подход к HR. URL: <http://www.trainings.ru/library/articles/?id=9820>
2. Дорофеев А.Ю., Филатов В.В., Медведев В.М., Фадеев А.С., Шестов А.В., Дадугин М.В. Методология оценки нематериальных активов // Интернет-журнал Науковедение. 2015. №1 (26) С.1-28.
3. Дресвянников, В. А. Управление знаниями организации / В.А. Дресвянников. - М.: КноРус, 2017. - 344 с.
4. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом / А.П. Егоршин. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 352 с.
5. Зубарева Е.Е. Управление талантами в современных условиях // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2017. №13. С.765-766.

6. Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы общества. – СПб.:ИВЭСЭП, Знание, 2002. – 199 с
7. Середа А. А. Управление талантами: создание модели развития системы управления талантами. Магистерская диссертация. Екатеринбург, 2018. – 93 с.