

УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Динамічний розвиток технологій створює постійно зростаючу потребу у більш ефективному управлінні знаннями в організації. У цифрову епоху гіперз'єднань організації збирають і генерують велику кількість інформації, що формує нагальну необхідність пошуку ефективних шляхів використання інтелектуального потенціалу. В статті обгрунтовано актуальність управління знаннями як фактора розвитку інтелектуального капіталу організації, запропоновано класифікацію знань за можливостями їх документації, виділено інструменти управління знаннями в організації для ефективного розвитку і використанні її інтелектуального капіталу.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, управління знаннями, управління даними

Постановка проблеми. Сучасна економіка характеризується різким загостренням конкуренції підприємств, зумовленим процесами глобалізації, вільним рухом капіталу та трудових ресурсів, зростанням диверсифікації споживчого попиту, скороченням життєвого циклу товарів, різким збільшенням роль факторів науково-технічного прогресу в забезпеченні економічного зростання як окремих підприємств, так і національних економік загалом.

У цих умовах успіху на ринку досягають насамперед ті підприємства, які здатні швидко та ефективно привести внутрішні можливості розвитку у відповідність із зовнішніми, породженими макро- та мікросередовищем. Це передбачає оцінку внутрішніх можливостей підприємства та їх порівняння із зовнішніми можливостями та загрозами, які визначають умови діяльності на конкретних ринках. Як показує світовий досвід, основним засобом досягнення зазначеної відповідності внутрішніх можливостей розвитку зовнішнім є інновації. Вони є природним засобом адаптації до змін у бізнес-середовищі, забезпечують умови для довгострокового виживання та розвитку на ринку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед вітчизняних науковців окремі аспекти інтелектуального капіталу висвітлені в працях О. Бервено, О. Бутнік-Сіверського, І. Журавльової, С. Ілляшенко, О. Кендюхова, О. Лапіна, Н. Маркової, О. Стрижак, С. Легенчук, А. Чухно.

Вагомий внесок у розробку питань управління знаннями здійснили вітчизняні та зарубіжні науковці — К. Вііг, В. М. Геєць, В. А. Дресвянніков, Г. В. Задорожний, В. Л. Іноземцев, Ф. Махлуп, Б. Мільнер, І. Нонака, В. А. Савченко, К. Свейбі, Т. Стюарт, Х. Такеучі, Р. Уільямста ін.

Невирішена раніше частина загальної проблеми. Не зважаючи на широкий інтерес до тематики управління інтелектуальним капіталом організації, ряд питань щодо систематизації інструментів управління знаннями в залежності від видів знань потребує подальшого глибокого дослідження.

Мета статті – обгрунтувати вплив системи управління знаннями організації на ефективність розвитку та реалізації інтелектуального капіталу організації, систематизувати дані щодо сучасних інструментів та інформаційних систем, призначених для оптимізації процесу формування, зберігання та передачі знань.

Викладення основного матеріалу. Джерелом винахідництва та виробництва інновацій є суспільство та рівень його інтелектуалізації. Рівень інтелектуалізації суспільства, на нашу думку, чітко відображає індекс людського розвитку (ІЛР) – інтегральний показник, який щорічно розраховується для порівняння між країнами та вимірювання рівня життя, грамотності, освіченості та довголіття як основних характеристик суспільства. людський потенціал досліджуваної території.

Крім того, як показує досвід управління інтелектуальним капіталом підприємств, конкурентоспроможність останнього в першу чергу залежить не від фінансових і матеріальних ресурсів, якими воно керує, а від результату використання інтелектуального капіталу, що накладає відбиток на його відображення в управлінні. [1]

Особливістю сучасної економіки є зниження значущості матеріальних факторів виробництва та підвищення рівня значущості основних невикористаних ресурсів – інформації та знань. Для багатьох продуктів значна частка вартості створюється на стадії дослідження та розробки. Основою формування нової доданої вартості є інтелектуальні ресурси підприємства.

Управління знаннями — це процес ідентифікації, організації, зберігання та розповсюдження інформації всередині організації. Коли в організації важко отримати знання, це може коштувати неймовірно дорого для бізнесу, оскільки дорогоцінний час витрачається на пошук відповідної інформації, а не на виконання завдань, орієнтованих на результат. [2]

Система управління знаннями використовує колективні знання організації, що сприяє підвищенню операційної ефективності. Ці системи підтримуються використанням бази знань. Зазвичай вони мають вирішальне значення для успішного управління знаннями, забезпечуючи централізоване місце для зберігання інформації та легкого доступу до неї.

Компанії, які використовують стратегію управління знаннями, досягають бізнес-результатів швидше, оскільки підвищення рівня організаційного навчання та співпраці між членами команди сприяє швидшому прийняттю рішень у бізнесі. Це також оптимізує більше організаційних процесів, таких як навчання та адаптація, що призводить до звітів про більшу задоволеність та утримання співробітників. [3]

Ми пропонуємо в поняття управління знаннями включати три типи знань — явні, компетентісні та інтуїтивні знання (Рис. 1). Ці типи знань значною мірою відрізняються способом кодування, зберігання та передачі інформації.

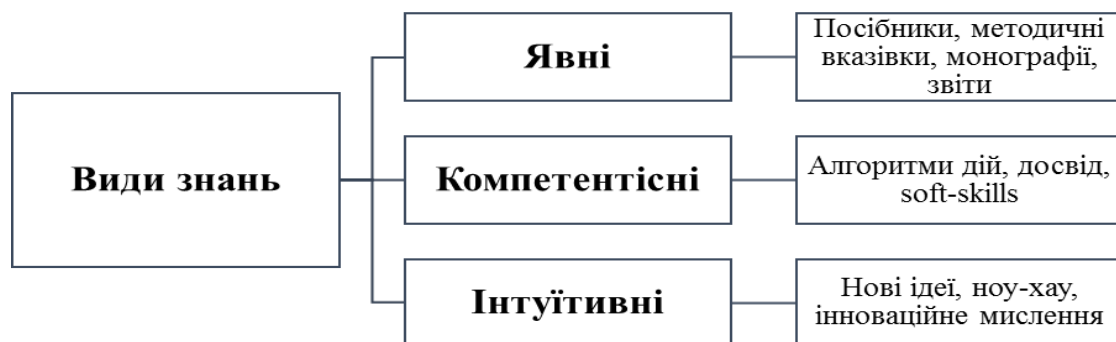


Рис. 1. Види знань в управлінні інтелектуальним капіталом організації

1. Явні знання – це знання та інформація, які можна легко систематизувати, оформити та передати для навчання. Наприклад, як змінити тонер у принтері чи розв’язати математичне рівняння. Вони фіксуються в різних типах документів, таких як посібники, методичні вказівки, монографії, звіти тощо, що дозволяє організаціям легко обмінюватися знаннями між командами. Цей тип знань є, мабуть, найвідомішим, і його приклади включають такі активи знань, як бази даних, офіційні документи та тематичні дослідження.

Ця форма знань важлива для збереження інтелектуального капіталу в організації, а також для успішної передачі знань новим співробітникам.

2. Компетентнісні знання - це знання, які пояснюють, як найкраще реалізувати явні знання. Цей тип знань, як правило, набувається через досвід. Як наслідок, це складно сформулювати та систематизувати, що ускладнює передачу цієї інформації в організації. Приклади таких знань можуть включати мову, розпізнавання обличчя або лідерські навички. Компетентнісні знання можуть включати не лише алгоритм дій по вирішенню певної задачі, сформований на основі досвіду, але не задокументований, а й особисте розуміння ситуації. Досвідчений співробітник використовує свої компетентнісні знання та ділиться ними, щоб покращити роботу команди.

3. Інтуїтивні знання також спираються на досвід, вони є інтуїтивно зрозумілі і нелегкі для обміну з іншими. Прикладами інтуїтивних знань є «ноу-хау» та інноваційне мислення. Такі знання легше піддаються документації, ніж попередній тип, але в організації варто звертати увагу на формування системи кодування, зберігання та передачі нових ідей для їх ефективного використання.

У той час як управління знаннями для компетентнісних та інтуїтивних знань може бути важче реалізувати, за допомогою правильних процедур організація може забезпечити спільний доступ до всієї відповідної інформації та її збереження, коли співробітники виходять на пенсію або переходять на іншу роботу.

Використання всього досвіду в організації приносить користь бізнесу в цілому, створюючи найкращі практики для повсякденних завдань, покращуючи ситуаційну обізнаність, розвиваючи інтуїцію співробітників для коригування курсу та посилення інтелектуального потенціалу організації.

Управління знаннями дозволяє розвивати інновації всередині організації, клієнти отримують вигоду від розширення доступу до найкращих практик, а плінність кадрів зменшується.

Важливість управління знаннями зростає з кожним роком. Оскільки ринок стає дедалі більш конкурентоспроможним, один із найкращих способів залишатися на випередженні — побудувати свою організацію розумним і гнучким способом.

Серед причин необхідності формування системи управління знаннями в організації можна виділити такі:

Злиття або поглинання може створити потребу в документації знань і заохоченні команд ділитися своїм досвідом між собою.

Неминучий вихід на пенсію ключових співробітників може продемонструвати необхідність накопичувати та передавати їхні знання.

Кампанія по набору персоналу передбачає використання управління знаннями для допомоги в навчанні нових співробітників.

Можна виділити ряд інструментів, які організації використовують, щоб скористатися перевагами управління знаннями. Приклади систем управління знаннями можуть включати наступні системи:

Системи керування документами, які діють як централізована система зберігання цифрових документів, таких як PDF-файли, зображення та текстові файли. Ці системи покращують робочі процеси співробітників, забезпечуючи легкий пошук документів, наприклад отримання навчальних матеріалів.

Системи керування контентом (CMS) – це програми, які керують веб-контентом, де кінцеві користувачі можуть редагувати та публікувати інформацію. Їх зазвичай плутають із системами керування документами, але CMS можуть підтримувати інші типи медіа, наприклад аудіо та відео.

Інтрамережі — це приватні мережі, які існують виключно в межах організації. Вони дозволяють ділитися можливостями, інструментами та процесами між внутрішніми зацікавленими сторонами. Хоча їх обслуговування може займати багато часу та потребує

додаткового фінансування, вони надають доступ до низки службових додатків, таких як внутрішні каталоги та пошук, що полегшує співпрацю в організації.

Довідкові системи з відкритим доступом є популярним інструментом управління знаннями, враховуючи простоту їх використання. Вони спрощують завантаження та редагування інформації, але ця легкість може викликати занепокоєння щодо дезінформації, оскільки працівники можуть оновлювати їх неправильно або застарілою інформацією.

Сховища даних об'єднують дані з різних джерел в єдине центральне узгоджене сховище даних для підтримки аналізу даних, інтелектуального аналізу даних, штучного інтелекту і машинного навчання. Дані передаються з цих репозиторіїв, щоб компанії могли отримати інформацію, що дає можливість співробітникам приймати рішення на їх основі.

Висновки. Управління інтелектуальним капіталом на сучасних підприємствах перетворюється на інструмент довгострокової стратегії, спрямованої на створення умов, за яких знання, уміння та навички працівників розвиваються та реалізуються на робочому місці. Системи управління знаннями – це ІТ-рішення, які дозволяють зберігати та отримувати інформацію, що зберігається в компанії, забезпечуючи кращу співпрацю та більш ефективне вирішення проблем.

Для підвищення ефективності функціонування організації в сучасних умовах вбачається необхідним формування системи управління знаннями, яка забезпечить документування, зберігання та передачу даних, що відносяться до всіх трьох видів знань.

Список використаних джерел

1. Rashid Khakimov, Abduaziz Abduvasikov, Serhii Danyliuk, Yurii Parshyn, Viktor Alkema. Strategic Priorities of Intellectual Capital Management in the Enterprise. *Academy of Strategic Management Journal*. 2019. Vol: 18 Issue: 1 URL: <https://www.abacademies.org/articles/strategic-priorities-of-intellectual-capital-management-in-the-enterprise-8694.html>
2. Knowledge Management. *IBM Cloud Education*. 2020. URL: <https://www.ibm.com/cloud/learn/knowledge-management>
3. Ступнікер Г. Формування і оцінка інтелектуального капіталу підприємства. *Економічний аналіз : збірник наукових праць кафедри економічного аналізу*. Тернопіль : Видавництво ТНЕУ «Економічна думка», 2010. Випуск 5. С. 189-192.

REFERENCES

1. Rashid Khakimov, Abduaziz Abduvasikov, Serhii Danyliuk, Yurii Parshyn, Viktor Alkema (2019) Strategic Priorities of Intellectual Capital Management in the Enterprise. *Academy of Strategic Management Journal*. Vol: 18 Issue: 1 Retrieved from: <https://www.abacademies.org/articles/strategic-priorities-of-intellectual-capital-management-in-the-enterprise-8694.html>
2. Knowledge Management. (2020) *IBM Cloud Education*. Retrieved from: <https://www.ibm.com/cloud/learn/knowledge-management>
3. Stupniker H. (2010) Formuvannia i otsinka intelektualnoho kapitalu pidpriemstva. [Formation and evaluation of intellectual capital of the enterprise] *Ekonomichnyi analiz : zbirnyk naukovykh prats kafedry ekonomichnoho analizu*. Ternopil : Vydavnytstvo TNEU «Ekonomichna dumka». № 5. pp. 189-192.

HLUSHENKOVA ANASTASIA, MATSKO KATERYNA. KNOWLEDGE MANAGEMENT AS A FACTOR OF THE DEVELOPMENT OF THE INTELLECTUAL CAPITAL OF THE ORGANIZATION. *The dynamic development of technologies creates an ever-increasing need for more effective knowledge management in the organization. In the digital era of hyperconnections, organizations collect and generate a large amount of information, which creates*

an urgent need to find effective ways of using intellectual potential. The article substantiates the relevance of knowledge management as a factor in the development of an organization's intellectual capital, proposes a classification of knowledge according to the possibilities of its documentation, identifies knowledge management tools in the organization for the effective development and use of its intellectual capital.

Key words: *intellectual capital, knowledge management, data management.*