

ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ

Совсун К. С.

Донецький національний технічний університет, м. Красноармійськ

На сучасному етапі в Україні часто поняття «управління знаннями» порівнюють до інформаційно-технологічної складової діяльності підприємств, пов'язуючи його із забезпеченням інтегрованого пошуку інформації та зручної роботи з результатами пошуку, з автоматичною категоризацією інформації, забезпеченням можливості автоматично отримувати необхідну інформацію. Заперечувати таку складову в управлінні знаннями, безумовно, не можна. Загальновідомо, що управління знаннями – це робота не стільки з інформацією, скільки безпосередньо із знаннями, а також з тими факторами, які впливають на обмін знаннями та розповсюдження їх між співробітниками (комунікації, взаємодії, культура довіри). У науковій літературі можна зустріти різні визначення:

- управління знаннями – це систематичні процеси, завдяки яким розпізнаються, створюються, зберігаються, розподіляються і застосовуються необхідні для успіху організації знання;

- управління знаннями – це створення організаційних, технологічних і комунікаційних умов, за яких знання та інформація сприятимуть вирішенню стратегічних і тактичних завдань організації.

Проте, для більш точного вираження суті управління знаннями слід дати таке визначення: управління знаннями – система дій, спрямованих на деяку сукупність суб'єктів розумової діяльності з метою її активізації, підвищення ефективності, і практичної реалізації, що супроводжується пошуком, передачею, оцінкою і застосуванням знань.

У сучасних дослідженнях виділені основні підходи до управління знаннями, які можна згрупувати в три напрямки:

1. Інформаційно-технологічний підхід – концентрується на будь-яких технологічних рішеннях, які дають можливість зберігати і поширювати інформацію. Особлива увага приділяється інформаційним технологіям, спочатку – тим, які призначені для пошуку, зберігання, класифікації, передачі даних та інформації, а в сучасних умовах, в першу чергу, тим, які забезпечують спільну роботу, обмін знаннями та кращими практиками.

2. Організаційний підхід – визначає, якою має бути структура організації, щоб процеси управління знаннями в ній стали максимально ефективними. Ключові компоненти – структури і процеси.

3. Екологічний підхід – розглядає комунікації людей, середовище їх взаємодії і циркуляцію знання як єдину систему. Тут акцент зроблено на людських ресурсах, тобто, на тому, як взаємодії співробітників, їх знання, ідентичності, цінності та установки, а також особливості середовища і культури, в якій всі вони знаходяться, формують складну адаптивну систему організаційних знань / інтелектуального капіталу. Ключові компоненти – люди і культура.