

**«Управление знаниями
в организациях.
Основные принципы.
Примеры»**

Выполнила:

План

▶ Понятие и сущность управления знаниями в организациях.....	2
▶ Принципы управления знаниями в организациях.....	6
▶ Примеры управления знаниями в организациях.....	8
▶ Выводы.....	10
▶ Список источников.....	11

ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Управление знаниями – это в первую очередь стратегия, которая трансформирует все без исключения виды интеллектуальных активов в наиболее высокую производительность, новую стоимость и увеличенную конкурентоспособность.



Рис. 1 Первый этап развития управления знаниями

различные семинары,
конференции и рабочие
группы – инструменты,
которыми могут пользоваться
руководители любых
направлений и уровней;

программы наставничества,
ротации и
внутрикорпоративные
стажировки;

портальные решения и
корпоративные сайты.

Рис. 2 Формы управления знаниями

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Знания в организации могут являться двумя видами, это формализованные и неформализованные.

Важная проблема определения какие именно знания необходимы организации и где их можно найти и передавать, чтобы обеспечить фирме конкурентное преимущество.

Управления знаниями приносит успех только тогда, когда информация и знания проходят определенные этапы процесса.

Для увеличения эффективности качества работы нужно включить в саму работу определенный обмен, приобретение и использование знаний.

Технология является значимой составляющей управления знаниями, но нужно, чтобы она была частью определенного подхода проведения изменений.

Успех по управлению знаниями зависит в первую очередь от четкости и ясности ценностных различных установок.

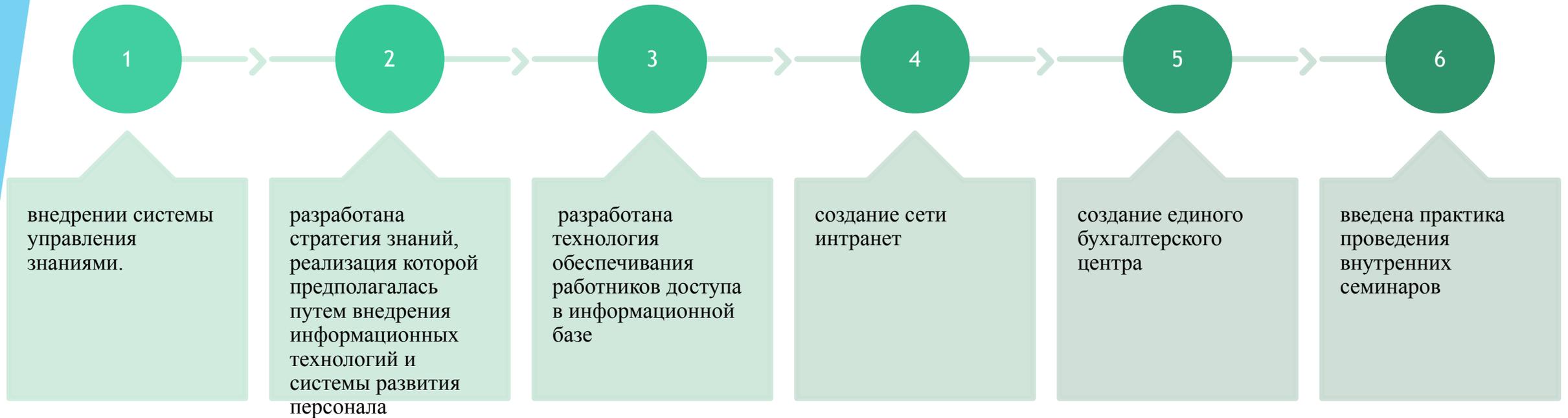
Люди	Управление	Структура	Знания
<p>Инерция по отношению к изменениям</p> <p>Слишком заняты - нет времени учиться</p> <p>Отсутствие ответственности за действия и решения</p> <p>Отсутствие мотивации</p> <p>Постоянная реорганизация штатов</p> <p>Передача знаний новым людям</p> <p>Трудности восприятия старыми кадрами новых идей</p>	<p>Страх перед изменениями</p> <p>Трудности отказа от привычных дел</p> <p>Нежелание отказываться от традиционного стиля управления</p> <p>Непредвиденные реакции исполнителей</p> <p>Продолжительное освоение новых подходов и методов</p>	<p>Негибкие организационные структуры компаний</p> <p>Фрагментарная организация деятельности</p> <p>Функциональные просчеты и провалы</p> <p>Неудачи в модернизации старых структур</p>	<p>Трудности в поиске знаний</p> <p>Категорирование знаний</p> <p>Вознаграждение за поиск знаний</p> <p>Понимание сущности управления знаниями</p> <p>Распределение ресурсов между творческими группами</p> <p>Создание возможностей повсеместной доступности знаний</p>

Рис. 3 Препятствия на пути приобретения новых знаний

Пример управления знаниями разработанная в IBM

	Сбор информации и кодификация	Соединение людей и персонализация
Прямой поиск и использование информации и знаний	<ul style="list-style-type: none"> - Внутренние и внешние базы данных. - Архитектура контента. - Поддержка информационной службы (необходимо обучение). - Сбор данных о лучших практиках (best practices)/ вынесенных уроках (lessons learned) и анализе проделанной работы. 	<ul style="list-style-type: none"> - Сообщества и обучение. - Указания, система “желтых страниц”, менеджеры компетенций (expertise locators – специалисты, которые владеют информацией о знаниях и навыках каждого члена коллектива и могут подбирать подходящих людей для выполнения поставленной задачи. Это актуально для крупных компаний с большими штатами сотрудников – прим. перев.). - Инструменты, облегчающие поиск информации, программы для коллективного использования. - Команды реагирования на запросы.
Интуитивное исследование и изучение	СОБИРАЮТ УРОЖАЙ (HARVEST)	ЗАПРЯГАЮТ (HARNESS)
	<ul style="list-style-type: none"> - Культурная поддержка. - Повышение осведомленности о существующих профилях и базах данных. - Сбор информации, которая пригодится в чрезвычайных ситуациях или в условиях сильного давления. - Поиск информации о лучших практиках. 	<ul style="list-style-type: none"> - Культурная поддержка. - Пространство — физическое и виртуальное: библиотеки, комнаты отдыха; культурная поддержка и программы для коллективного использования. - Путешествия и посещение встреч и мероприятий.
	ОХОТЯТСЯ (HUNTING)	СТРОЯТ ГИПОТЕЗЫ (HYPOTHESIZE)

Пример управления знаниями Hewlett-Packard



Выводы:

Управление знаниями – это в первую очередь стратегия, которая трансформирует все без исключения виды интеллектуальных активов в наиболее высокую производительность, новую стоимость и увеличенную конкурентоспособность.



Основные знания, которые применяются к организации считаются такие знания, которые обеспечивают ее конкурентоспособность на рынке, применимо к определенному сотруднику.



Реальные шансы на успешное создание и внедрение новых знаний и прорывных разработок появляются тогда, когда имеются действенные механизмы, стимулирующие общую инновационную активность. При этом необходимо преодолевать влияния различных институциональных, инфраструктурных и прочих барьеров, препятствующих эффективному инновационному развитию.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Управление знаниями организации : учебное пособие / В.А. Дресвянников. — М. : КНОРУС, 2016. — 344 с.
2. Управление знаниями и интеллектуальным капиталом : [учеб. пособие] / С. В. Паникарова, М. В. Власов ; М-во образова- ния и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015. — 140 с.
3. Управление знаниями. Теория и практика. Учебник; Юрайт - Москва, 2014. - 256 с.
4. Мильнер Б. З., Румянцева З. П., Смирнова В. Г., Блинникова А. В. Управление знаниями в корпорациях; Дело - Москва, **2011.** - 304 с.
5. Матвеев Антон Юрьевич Введение в процесс управления знаниями // Бизнес-образование в экономике знаний. 2016. №3 (5). С.46-50
6. Харрингтон Дж., Воул Ф. Совершенство управления знаниями; Стандарты и качество - Москва, **2013.** - 272 с.
7. Гусейнова Д.И., Баммаева Г.А. СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ // Материалы VIII Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум» URL: <http://www.scienceforum.ru/2016/1699/18206>"www.scienceforum.ru/2016/1699/18206 (дата обращения: 21.11.2017).
8. Данилов А. Д., Вебер А.В., Шифрин С.И. Управление знаниями или управление на основе знаний? // KMSOFT: Управление знаниями, автоматизация документооборота, управление корпоративной информацией. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://kmssoft.ru/publications/km/select/upr_knowlg_or_osn_knowlg.html\(21.11.2017\)](http://kmssoft.ru/publications/km/select/upr_knowlg_or_osn_knowlg.html(21.11.2017))

Благодарю за
внимание!