

Турсунова Татьяна Ивановна, докторант PhD
УО «Алматы Менеджмент Университет»
Алматы, Республика Казахстан

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ – КЛЮЧЕВОЙ РЕЗУЛЬТАТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Предоставление высокого качества образования с сохранением его фундаментальности и соответствия актуальным потребностям личности, государства и общества в Республике Казахстан рассматривается как первоочередная задача.

Особую актуальность данная проблема качества образования приобретает в связи с развитием европейского сотрудничества в сфере обеспечения и контроля качества образования и присоединением Республики Казахстан к Болонскому процессу.

Качество высшего образования во многом предопределяет благополучность развития государства. Интеллектуальный капитал любой страны напрямую зависит от качества высшего образования, определяя тем самым не только экономическое и социальное развитие, но и политическую и экономическую независимость государства.

Тем не менее, образование не в состоянии обособленно решать экономические проблемы.

Фундаментальная основа современной инновационной экономики формируется на четырех ключевых столпах: образование, информационная инфраструктура, правила игры в области экономики, а так же наличие развитой сети высших учебных заведений, научных центров, лабораторий и т.д..

С каждым годом все более образованным становится человеческое сообщество. За последнее время мир добился значительных результатов в борьбе с безграмотностью. Так, в 1960 г. около 36 % населения мира не имело базового уровня общеобразовательной подготовки [1], то к концу 2014 г. этот показатель снизился до 16 % [2], при том, что население мира за этот же временной период увеличилось более чем в два раза.

Образовательный прогресс отмечается и в Республике Казахстан. Так, по оценкам экспертов ООН, по индексу развития образования Казахстан, на сегодняшний день, входит в десятку стран-лидеров. В 2015 году Казахстан занял 56-е место и вошел в группу стран с высоким уровнем развития, среди 188 экономик мира [3].

Согласно статистическим данным на 1 октября 2014 года, уровень образования экономически активного населения в Республике Казахстан увеличился в 2014 году на 43% по сравнению с 2008 годом. При этом, его численность за указанный период увеличилась всего на 8,25% (с 8415.0 тыс.чел до 9109.7 тыс. чел.). Доля людей, имеющих высшее образование, среди экономически активных граждан в 2014 году составила 36% (2788,7 тыс. чел.). Этот показатель увеличился на 13% по сравнению с 2008 годом (1948,7 тыс.чел.) [4].

Взаимосвязь между развитием образования в различных странах и началом экономического роста установил Р. Истерлин. Он обнаружил, что по окончании реализации образовательной реформы необходимо около 25-30 лет, чтобы в данной стране стала активно расти экономика.

Автор исследования «Динамические Силы Капиталистического Развития» А. Мэддисон установил: темпы экономического роста государства тем выше, чем выше количество образованных граждан в данной стране. Кроме того, выявил взаимосвязь, согласно которой увеличение отчислений на образование на 1% способствует увеличению ВВП государства на 0,35%. Организация Экономического Сотрудничества и Развития OECD определила, что повышение ВВП государства на 3-6% произойдет в том случае если среднестатистический срок обучения для жителей данной страны увеличить на год.

Автор книги «Умные Деньги» У. Швекс считает, что, прежде всего, государство должно осуществлять инвестиции в «человеческий капитал», так как инвестиции в здравоохранение и образование способны благоприятно сказаться на производительности труда и значительно снизить остроту таких социальных проблем как бедность, алкоголизм, преступность, и др.. Х. Хэйнс, американский экономист и автор исследования «Образование и Экономическое Развитие», проанализировала опыт компаний, которые действуют в области информационных технологий. Она определила, что данная зависимость стала еще более значима в период электронной революции: чем качественнее образование наемных сотрудников, тем выше не только их производительность труда, но и организация бизнеса в целом.

Однако, с увеличением количества образованных людей появляются и проблемы. Например, достаточно хорошо образованное население США, очень неохотно соглашается на низкооплачиваемую и неквалифицированную работу. Данная тенденция наблюдается во всех индустриально развитых странах и означает, что в действительности необразованные сотрудники, которые готовы работать за более низкую оплату своего труда, вызывают интерес у предпринимателей.

В 2001 г. экономисты А. Крюгер и М. Линдал обнаружили еще один парадокс: положительное влияние образования претерпевают лишь страны, чье население малограмотно. В данном случае образование действительно является двигателем увеличения объема производства продукции в национальной экономике, но в более образованных государствах подобной тенденции роста экономики не наблюдается. Причиной тому является то, что для получения образования затрачивается слишком большое количество сил, времени и люди, являющиеся «демиургами идей», тратят свои силы не на изобретательство, а на зубрежку. Рост числа образованных граждан

приводит к еще одной проблеме – значительное количество выпускников ВУЗов констатируют, что их профессии не являются востребованными на рынке. А значит, львиная доля денег, времени и энергии была потрачена напрасно.

Джек Минсер, экономист Гарвардского Университета, автор книги «Образование Зарплаты и Опыт» впервые в 1974 г. доказал, что, прежде всего, получать образование выгодно в материальном плане для самих обучающихся, каждый дополнительный год обучения по его подсчетам увеличивает на 7% доход человека.

Непропорциональное распределение технологических знаний между сотрудниками и компанией является *дефицитом знаний*. Те трудности, которые связаны с недостаточностью социально-экономических знаний, являются *информационными проблемами*. Эти два понятия взаимосвязаны, так как для того чтобы высвободить потенциал, который заключен в знаниях, организациям необходимо решить обе эти задачи одновременно. Необходимо перманентно сокращать дефицит знаний. В этой связи, каждая организация должна решать следующие важнейшие задачи:

- *приобретение знаний* – использование и приспособление для нужд организации тех знаний, которые уже имеются в мире;
- *усвоение знаний* (развитие системы высшего образования и создание возможностей для непрерывного обучения);
- *передача знаний* – использование новых ИТ технологий, обеспечение доступа к информационным ресурсам и соответствующее нормативно – правовое регулирование.

В настоящее время все мы являемся свидетелями революционных изменений в образовательных и информационных технологиях, которые порождают формирование новой функции управления. В задачу данной функции управления входит накопление интеллектуального капитала, раскрытие и передача имеющегося опыта и информации, создание предпосылок для передачи знаний. В действительности реализация данной функции выражается в планомерном формировании, обновлении и использовании знаний для максимизации эффективности предприятия и прибыли от тех активов, которые основаны на знаниях. Формализация, доступ к практическим знаниям, опыту и экспертным данным, создают новые возможности, которые способствуют совершенствованию деятельности, стимулируют инновации, а также увеличивают потребительскую стоимость товаров и услуг.

Профессиональная компетенция кадров и использование интеллектуального капитала – два ключевых фактора, направленных на обеспечение выживания и экономического успех ВУЗа. Экономика, базировавшаяся на капитале, в настоящее время трансформируется в экономику, основанную на знаниях, которая становится источником не только высокой производительности и инноваций, но также источником конкурентных преимуществ (рис. 1).

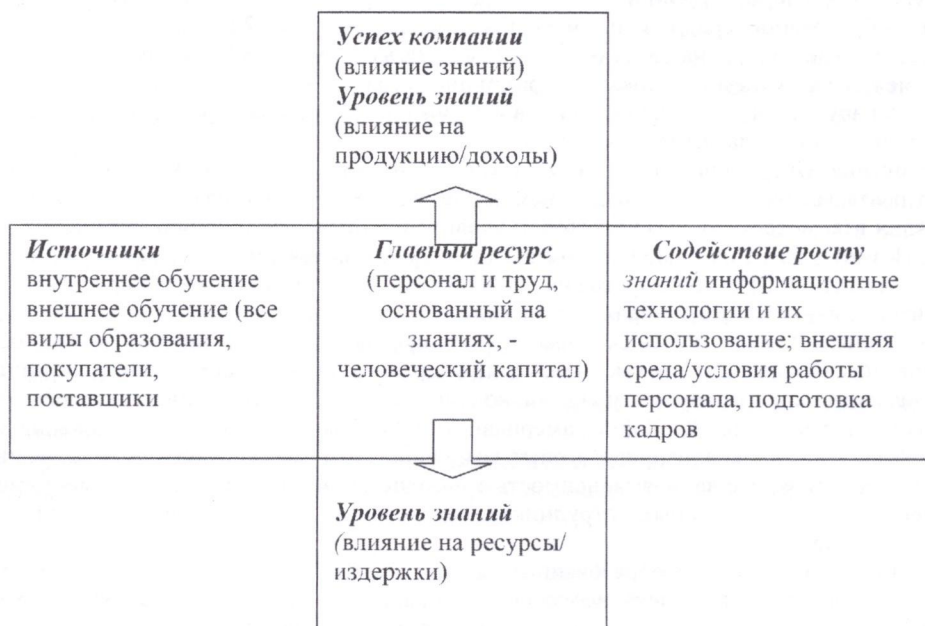


Рисунок 1. Как организация трансформирует знания в успех [5]

Управление знаниями как вид управленческой деятельности, и как функция охватывает:

- практику прироста дополнительной ценности уже существующей информации с помощью выявления, синтеза, обобщения, отбора, распространения знаний и их хранения;
- придание знаниям потребительского свойства для того, чтобы эти знания стали необходимой и, главное, доступной информацией для пользователя;

- создание интерактивной обучающей среды, в которой сотрудники регулярно обмениваются информацией с использованием всех условий, необходимых для усвоения ими новых знаний.

В связи с усилением конкуренции, переходом стратегического управления с классической рыночной на ресурсную ориентацию, большинство компании в настоящее время понимают значимость ресурса знаний и его управления. Многие современные корпорации включают управление знаниями в структуру стратегического управления и планирования. Одновременно внедрение на предприятиях управление знаниями, во многих случаях на практике терпит фиаско по причине отсутствия соразмерных методов увязки и обработки знаний и предоставления доступа к знаниям необходимого персонала.

Для преодоления всех вышеперечисленных трудностей в различных компаниях используются на практике различные подходы. Некоторые варианты в данном направлении представлены в таблице 2. Реализация функции управления знаниями часто сталкивается с нижеследующими трудностями технологического свойства.

Таблица 2. Меры в области преодоления трудностей, связанных с созданием условий для доступа к знаниям [6]

Действующие факторы	Референтные меры
1	2
Функция управления знаниями	Руководство компании, инвестируя капитал в технологии управления знаниями, концентрируется на создании условий, где новые идеи могут успешно реализоваться, разрабатывает четкую процедуру управления знаниями, открывает доступ к информации, данным, знаниям и идеям, стимулирует многовариантность развития за счет поиска тех или иных интерпретаций одинаковых информации и данных, не торопится давать оценку новым идеям, использование информационных технологий для рассмотрения всех «за» и «против» новых инициатив.
Человеческий фактор	Продвижение по карьерной лестнице и творческое развитие тех сотрудников, личные интересы и намерения которых совпадают с миссией организации; Увеличение роли управленческого поведения, ведущее к созданию и поиску знаний, к обмену знаниями с другими сотрудниками и инновациям на основе системы поощрений и признания; Вооружение управляющих знаниями и навыками, создающими более благоприятный климат для использования знаний новым, непривычным способом; ориентация управляющих не на руководство, а на обучение и наставление.
Лидерство	Привлечение большего количества сотрудников к реализации новых идей, созданию новых знаний и развитию практических навыков; Признание и вознаграждение людей, которые возглавляют коллективы; Мотивация интереса к необычным решениям в текущей работе.

Слияние распространения и использования знаний в текущей деятельности. Достижение данного результата имеет как культурный, так и технологический момент. Обмен знаниями и ежедневная практика данного обмена вероятны только лишь в культурной среде компании, в которой подобная деятельность признается и вознаграждается. Наиболее эффективным результатом становится трансформация обучения в часть работы сотрудников. Технологии такого сотрудничества обязательно должны быть не только надежными и доступными, но они должны быть взаимосвязаны с тем оборудованием или программным обеспечением, которым пользуются работники компании.

Поддержка знаний в соизмеримой форме. Одной из основных проблем управления знаниями является кодирование знаний в той форме, которая помогла бы сохранить их отличительные свойства. Даже в том случае, когда знания благополучно освоены и сохранены, компании сталкиваются с новой проблемой содержания баз данных. В этом случае выделяются специальные сотрудники.

Антагонизм между необходимостью унификации и сохранением особенности знаний. Ценность знания – в специфичности знания, однако, системы, которые обеспечивают доступность знаний в крупных компаниях, непременно должны созидаться на основе общепринятой терминологии, понятной каждому.

Окупаемость инвестиций в знания. Решение данной проблемы связано с разработкой конкретных величин определения стоимости знания. Количественные данные являются недостаточным показателем ценности знания. Финансовые вложения только в краткосрочные проекты может сорвать реализацию проектов, прогнозирующих отдачу в долгосрочном периоде. В случае, когда компании настаивают на незамедлительных материальных результатах, вероятнее всего, они лишатся возможностей в будущем периоде.

Для усвоения и понимания новых знаний сотрудникам необходимо время для обдумывания того, что они делают. Не нужно браться за выполнение работы незамедлительно и при этом допускать ошибки. Тем не менее, многие организации, осуществляя инвестиции в технологии широкомасштабных коммуникаций и распространение знаний, с трудом справляются со стереотипом отрицательного отношения к предоставлению работникам времени на осмысливание и усвоение знаний.

Возможности приобретения новых знаний. При реализации функции управления знаниями, важно помнить о создании необходимых условий для приобретения новых нужных знаний. Существует три основополагающих способа приобретения новых знаний: покупка знаний, аренда знания и развитие знаний. Остановимся подробнее на каждом из них.

Покупка знаний. Данный способ реализуется благодаря найма на работу новых сотрудников, которые обладают знаниями и опытом. Прием на работу становится особенно привлекательным, когда появляется возможность незамедлительного получения нового знания, которое будет востребовано в период длительного времени и может быть так же передано работникам компании. В последние годы, у некоторых компаний наблюдается тенденция приглашать на работу новых руководителей высшего уровня совершенно из других отраслей ожидая, что кроме перспективных представлений приобретается комплекс опыта и знаний, способный восполнить имеющиеся прорехи.

Следует отметить, что компании приобретают другие фирмы не только из-за их потребительской базы и производственных возможностей, но и ради получения их знаний.

Определенная доля знаний имеется в обычной работе и процессах, но львиная их доля заключена непосредственно в самих людях. И, когда сотрудники, обладающие необходимыми ценными знаниями, увольняются, то их опыт уходит вместе с ними. Поэтому, для удержания покупаемых знаний, приобретающая фирма должна выявлять сотрудников с наиболее важным багажом знаний и любой ценой оставить их в штате.

Аренда знания. К данному виду знаний относится прием консультантов на работу, получение помощи от поставщиков, научных учреждений, клиентов, а также привлечение других компаний на основе аутсорсинга. Аренда будет привлекательна в случае, если: а) консультанты будут рекомендовать новые необходимые ресурсы, инструменты и методы; б) требуется знание на короткий период времени; в) возникает необходимость в аудите той или иной информации со стороны экспертов мирового уровня; г) консультант может оказать влияние на исполнение решения.

Компании приглашают ученых и консультантов, на самом деле «арендуя» знания последних. Однако следует отличать понятия «аренда знаний» и «аренда машин». В случае, когда срок аренды истекает, то машина вновь переходит к ее владельцу, однако арендатор знания после прекращения оплаты за приобретенное знание не возвращает последнее. На практике, многие арендаторы знания предпринимают различные попытки оставить знания, после окончания контракта с держателем знания. Большинство контрактов с консультантами предполагает не только получение отчета, но и формальный механизм передачи знаний. Тем не менее, в большинстве случаев компании платят консультантам огромные суммы, не предпринимая при этом усилий для получения их знания.

Развитие знаний. Сюда можно отнести направление работников на повышение квалификации; разработку и предоставление обучающих программ в самой компании; приглашение аутсайдерских инструкторов для обучения со стороны; распространение уже имеющихся знаний среди сотрудников компании. Развитие знаний станет привлекательным только тогда, когда знания станут отвечать имеющимся или будущим возможностям компании при условии долгосрочной необходимости обладания широкими знаниями. При этом, развитие тех или иных знаний будет обосновано в случае, если расходы на обучение работников не будут превышать затраты по другим статьям.

Генерирование самого знания чаще всего требует меньше времени, чем его кодирование или его распространение. Отдельные компании формируют специальные группы создателей знаний. С пониманием важности знания, многие организации осознают, что создание новых знаний не должно быть самостоятельной деятельностью и считают, что каждый работник компании обязан быть создателем знания.

В случае, когда рассматривается несколько разных многообещающих направлений, то вполне вероятно создание новых знаний. Специалисты одной группы могут прекрасно понимать друг друга, но для обмена информацией им необходимы определенные условия. Отдельные фирмы, управляя развитием знания, назначают встречи сотрудников для обмена знаниями и, таким образом, стимулируют использование новых знаний. Отдельные фирмы считают, что комбинация неожиданных или незапланированных сочетаний уже имеющихся идей может осуществить прорыв к новым идеям. Некоторые компании организуют так называемые ярмарки знаний, приглашают специалистов различных сфер деятельности для обмена идеями.

Источники:

1. Поволжский образовательный портал. Высшее образование: путь к успеху или лишний груз? – 19 мая 2005 // сайт: <http://www.vedu.ru/>
2. Direct-press Ученые определили количество неграмотных людей в мире.- 29 декабрь 2014 // сайт: <http://direct-press.ru/>
3. Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2016 – 2019 годы, Астана а, 2016 г. //сайт: http://shahtinsk.gov.kz/ru/prog_4
4. «Статистика системы образования в Республике Казахстан» (Национальный сборник), Астана, 2015г. //сайт: <http://www.slideshare.net/infoncepakz/ss-47074047>
5. Мильнер Б.Э. Эволюция и революция в организации. М.: Инфа-Москва, 2003. – С. 77
6. Адаменко Н.А. «Повышение конкурентоспособности вуза с использованием системы управления знаниями», 08.00.05- Экономика и управление народным хозяйством. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Москва, 2006.