

УПРАВЛЕНИЕ ПОЛУЧЕННЫМИ ЗНАНИЯМИ ПРИ ОБУЧЕНИИ В СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ И ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА ИЛИ РУКОВОДСТВЕ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Вакуленко В.П., Волков Е.М. *(Одесская государственная академия строительства и архитектуры, г. Одесса, Украина)*

Управление знаниями в организациях создает условия, при которых образование превращается в разновидность инвестиций, а профессиональный опыт становится своего рода активами организации. Т.е. результативность бизнеса есть производное от активизации желаний, компетенции и знаний персонала в ходе совместной и индивидуальной деятельности.

Две главные задачи управления знаниями в организациях:

1. Создание условий способствующих лучшему пониманию, осмыслению всего происходящего в организации для того, чтобы в случае необходимости принять эффективные управленческие решения.

2. Поддержка инновации.

Достижению этих задач способствуют такие действия, как сбор, сохранение и анализ имеющихся знаний, и построение системы распределения зон ответственности: развитие знаний по приоритетным направлениям.

Стратегия управления знаниями.

Стратегия – это основное направление действий субъекта управления.

К вопросам стратегии относятся цели организации, основные виды деятельности и направления «главного удара», определение союзников и противников, выявление собственных преимуществ и возможностей их использования.

Базовых стратегий формирования и использование знаний в организации семь.

Первая стратегия, основанная на формировании и использовании знаний в рамках человеческого капитала, отвечает на вопросы: «Каким образом происходит обмен знаниями между работниками организации?», «Как повышается их компетенция и как она используется в целях повышения конкурентоспособности организаций?»

Вторая стратегия, направлена на формирование и использование знаний в рамках организационного капитала. К элементам организационного капитала относятся информационные системы, базы данных, оргструктуры, авторские права, патенты, ноу-хау, лицензии и пр.

Третья стратегия, направлена на формирование и использование знаний во внешних связях организаций. Стратегия опирается на маркетинговые технологии.

Четвёртая стратегия, направлена на взаимодействие человеческого капитала и капитала отношений. Стратегия включает в себя приёмы и методы взаимодействия с потребностями, которые повышают индивидуальную компетенцию сотрудников организации.

Пятая стратегия, направлена на взаимодействие человеческого и организационного капитала. Она отвечает на вопрос: «Как индивидуальная компетенция сотрудников содействует построению элементов внутренней структуре организации и, соответственно, как можно повысить индивидуальную компетенцию с помощью элементов внутренней структуры?».

Шестая стратегия, направлена на продуктивное взаимодействие капитала отношений и организационного капитала. Стратегия имеет дело в основном с переносом знаний из сферы взаимодействия с внешними контрагентами организации, в системы и закреплении их там с целью широкого использования сотрудниками.

Седьмая стратегия, направлена на движение знаний одновременно между всеми видами интеллектуального капитала.

Стратегия управления знаниями в некоммерческих организациях.

Важный элемент обучения – обучение приёмам системного мышления, технологиям совместного решения проблем. Для госпредприятий и госструктур актуальным является формирование организационной культуры, нацеленной на обмен знаниями.