

УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

А.Л. Пастухов

Санкт–Петербургский государственный экономический университет, alpast@yandex.ru

Управление знаниями как теоретико–прикладное направление в области управления сформировалось на основе развития менеджмента знаний (англ. «Knowledge Management»).

В настоящее время оно реализуется в двух основных направлениях:

- повышение эффективности работы персонала за счет более полного и качественного использования их интеллекта и опыта (знаний), то есть человеческого капитала;
- приумножение знаний, через процесс создания нового знания и обучения персонала, то есть процесса увеличения интеллектуального капитала.

При этом важно указать, что знания основаны на различной информации, фактах и данных, описывающих отдельную ситуацию или проблему, которые образуют основу знаний, состоящих из представлений, точек зрения и концепций, суждений и предложений, методологий и ноу–хау. Обычно мы последовательно применяем ранее приобретенные знания для интерпретации новой информации по отдельной ситуации и для принятия управленческого решения .

Также, следует отметить, что управление знаниями должно базироваться на четырех принципах, которые обеспечивают приращение и синергию человеческого капитала:

фундамент управления знанием состоит из того, как создается знание, как оно используется при решении проблем и принятии решений, как оно проявляется познавательно в технологиях и процедурах;

- 2) необходимы постоянные исследования знания;
- 3) необходима оценка знания для каждого бизнеса до начала, в процессе и после окончания;
- 4) необходимо активное управление знанием на всем жизненном цикле организации, на всех стадиях жизненного цикла товара и инноваций [1, с.30–50].

По нашему мнению именно система менеджмента знаний является тем базовым элементом управленческой культуры в составе капитала культуры, которая структурирует информационные процессы, способствует применению ноосферных технологий, обеспечивает прирост и синергию человеческого капитала [1, с. 45–60].

Мы предполагаем, что в контексте развития человеческого капитала следует обращать внимание, прежде всего, не на внешние элементы системы управления знаниями и формами управления знаниями, а на качество мышления при проектировании системы управления знаниями, способ-

ность к рассмотрению организационных, интеллектуальных задач с точки зрения целей и перспектив развития общества.

Следует отметить, что в конце XX – начале XXI века в научной среде и сообществе менеджеров сформировалась определенная система представлений об управлении знаниями и роли знаний в формировании человеческого капитала, а также роли культуры, включая корпоративный климат как институциональной среде развития знаний и увеличения человеческого капитала.

Так в европейском руководстве по практике управления знаниями (англ. European Guide to good Practice in Knowledge Management), одна из частей посвящена формированию корпоративной культуры на основе управления знаниями, а знание определяется как комбинация данных и информации, которой добавленное мнение эксперта, навыки и опыт, для роста человеческого потенциала, который может использоваться, чтобы помочь принятию решения.

Соответственно, управление знаниями рассматривается как управление действиями и процессами для того, чтобы усилить знание к увеличению конкурентоспособности организации, посредством лучшего использования и создания отдельных и коллективных ресурсов знаний [1, с.60–80].

При этом мы считаем, что знания – это осознанное человеческим индивидом представление о явлениях его внутреннего и внешнего мира, являющееся составной частью мировоззрения, зависящее от его структуры и вариабельности, позволяющее совершать целенаправленные действия. Поэтому знания можно классифицировать не только по отношению к окружающему источнику знания миру, но и по характеру, способу возникновения (таблица), что важно при учете формирования человеческого капитала [2, с.20–45].

Таблица – Классификация знаний

Классификационный признак	Вид знания	Примечание
по отношению к окружающему источнику знания миру	явное	формализованное в виде вербальной информации
	скрытое	личностное, индивидуальное
по характеру возникновения	интеллектуальное	возникающее в результате мыслительной деятельности
	эвристическое	в том числе форсайтное (возникающее мгновенно в сознании как результат скрытых процессов умственной деятельности и подсознания)
	деятельностное, рефлексивное	возникающее в процессе деятельности как одновременное осмысление процесса и результатов этапа деятельности

Исследования показывают, что от системы управления знаниями менеджмент организаций ожидает повышения производительности труда, эффективности принятия управленческих решений, улучшения обслуживания клиентов и инноваций. Однако, несмотря на выявленное, в результате исследования, наличие элементов и системы управления знаниями в организациях, показатели ожидаемого результата от управления знаниями, с точки зрения менеджмента этих организаций, сходны с показателями измерения результатов управления информацией. Однако, по нашему мнению для развития системы современного менеджмента в организации необходимо вводить определенные показатели и критерии, определяющие косвенные качественные и количественные характеристики знаний, которые приобретаются или создаются сотрудниками и являются важным компонентом человеческого капитала организации.

Список использованных источников:

1. Пастухов, А.Л. Управление знаниями: монография / А.Л.Пастухов – СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2011. – 163 с.
2. Пастухов, А.Л. Формирование синергии человеческого капитала в условиях современной экономики/ А.Л. Пастухов, В.В., Угольников, О.Д. Угольникова.– СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2014. – 130 с.