

Знания как ресурс некоммерческих организаций

Куберски Кацпер

*Государственный университет им. Стефана Батория, г. Скерневице,
Республика Польша*

*Научные руководители – Левандовска Х. доктор Государственного
университета им. Стефана Батория; Карпенко В.М., доцент кафедры
инноватики и предпринимательской деятельности Белорусского
государственного университета*

Аннотация. В статье рассматривается важность и особенности управления знаниями в организациях. На примере организации здравоохранения проводится оценка степени использования знаний в организации, отмечается недостаточный уровень использования знаний сорудников.

Ключевые слова: знания, управление знаниями.

Трансформация экономики и динамические изменения, происходящие в среде организации, требуют, чтобы современные организации стали обучающимися и интеллектуальными системами, способными умело использовать знания о нематериальных ресурсах организации. Современные рыночные условия означают, что компании, которые «получают добавленную стоимость от знаний и производственного потенциала, а не от силы человеческих мускулов», все чаще играют важную роль в создании рынка (продуктов и услуг).[2] Это особенно касается тех сфер, в которых роль человеческого фактора является наиболее важным и относительно незаменимым ресурсом, то есть в основном организаций, предоставляющих услуги, например, здравоохранения. Уверенность в окружающей среде, возникающая в этом аспекте, позволяет организации поддерживать устойчивый рост и, как следствие, повышает уровень производительности.[3]

В этом исследовании рассмотрение сущности управления знаниями в организации с точки зрения использования знаний людьми было ограничено организацией здравоохранения (больница). Результаты эмпирических исследований позволяют частично ответить на вопрос о том, как информация, связанная с формированием компетенций организации на основе людских знаний, влияет на рост доверия стейкхолдеров (пациентов) и как распространение информации влияет на восприятие организации со стороны.

Знания и отдельные аспекты управления знаниями в организации

Для многих компаний знания, создающие нематериальную ценность, являются одним из наиболее важных элементов, поскольку знания, которыми обладает работодатель или сотрудник, часто определяют его функционирование и развитие. В этом контексте знания можно разделить на используемые, принадлежащие, неиспользованные и желаемые знания, индивидуальные и командные знания, методологические и технические знания, стратегические и операционные знания, явные и неявные знания. В первом

случае знания можно использовать в разных ситуациях (например, для нетворкинга и переговоров). Это знание необходимо и желательно, хотя мы не всегда осознаем это. Знания отдельных лиц (отдельных лиц) тесно связаны со знаниями всей организации (команды), таким образом составляя компонент коллективных знаний. То же самое относится к методологическим и техническим знаниям, за исключением того, что первое относится к сфере управления (общие управленческие знания и знания, ориентированные на управление), а второе - к сфере основной деятельности, то есть производства или оказания услуг (знания о методах и технологии производства товаров) материальные и нематериальные). Явные и неявные знания связаны с опытом и интуицией, в то время как разделение знаний на стратегические и операционные требует, чтобы организация училась на двойной основе, то есть подвергая сомнению допущения, принятые до сих пор в результате обновления внешней и внутренней информации [4], что является важным элементом управления знаниями.

Знания также включают в себя конкретные потребности в информации, их получение, организацию, хранение и распространение в среде.[6] Чрезвычайно важны не только знания, приобретаемые на постоянной основе, но и существующие знания (осознанные и бессознательные), которые проявляются в компетенциях сотрудников. Однако для этого требуется способность компании постоянно учиться, адаптироваться и развиваться, обновлять, реконструировать и переориентировать, что приводит к поддержанию «... прочного и отличительного положения на рынке, предлагая покупателям сегодня и в будущем стоимость выше среднего. ...» [1]

Управление знаниями как систематическое создание, организация и распространение интеллектуального капитала организации тесно связано с запуском процессов его создания. В такой организации наличие интеллектуального капитала связано, среди прочего, с человеческим капиталом (компетенции и развитие), организационным капиталом (инфраструктура и управление), рыночным капиталом (отношения с клиентами и поставщиками, имидж организации) и инновационным капиталом (новые процессы и технологии). Таким образом, этот капитал формирует специализацию организации.[5] Однако наиболее важным аспектом управления знаниями является определение получателей знаний (информации) и их потребностей.[7] Неэффективное управление знаниями чаще всего приводит к отсутствию связи между целями организации и использованием знающих людей.

Университеты могут быть практическим примером развития компетенций организации на основе знаний и использования системы управления знаниями. В этом случае знания приобретаются сотрудниками, а их правильная передача формирует имидж организации среди других однотипных организаций и позволяет удерживать высокие позиции в рейтинге вузов с таким же профилем преподавания. Знания и система управления знаниями играют аналогичную роль в организациях здравоохранения.

Тематическое исследование (Case study).

Медицинские организации - один из лучших примеров организации, основанной на знаниях. В анализируемой организации сотрудники оценили степень использования своих знаний как в целом очень хорошо (70% врачей и 90% медсестер), как хорошо (25% врачей и 5% медсестер), как среднюю (3% врачей и 2% медсестер) и недостаточным (2% врачей и 3% медсестер). Респонденты также указали на мошенническое использование этих знаний в результате разрыва между знаниями, полученными ими (курсы и тренинги), и возможностями их использования организацией.

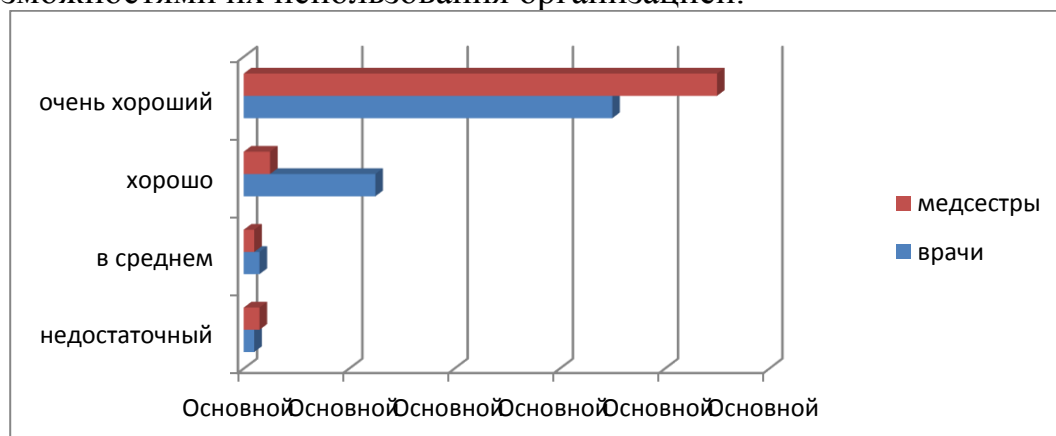


Рисунок - Оценка степени использования знаний организацией

Примечание: собственные расчеты на основе опроса группы из 135 врачей и 145 медсестер, апрель 2021 г.

Результаты исследований показывают, что организация в своей деятельности должна уделять больше внимания использованию знаний своих сотрудников и рассматривать их как фактор, поддерживающий процесс принятия решений.

Организации, управляемые на основе знаний своих сотрудников, должны улучшить возможности их использования. Эффективное управление ресурсом, которым являются сотрудники (медицинский персонал), приводит к увеличению стоимости хозяйствующего субъекта в его ближайшем и дальнейшем окружении и способствует повышению его эффективности. Это также позиционирует организацию на конкурентном рынке, способствуя ее развитию. Определяющим фактором современности и активности компании в современных рыночных условиях является устойчивость. Полученное в результате управление знаниями позволяет создать его имидж и конкурентное преимущество, а также определяет способность поддерживать постоянный рост.

Библиографические ссылки

1. Груджевский, В.М., Хейдук, И.К., Санковская, А., Вантухович, М. Sustainability в бизнесе, т.е. предприятия будущего. Изменения парадигм и концепций управления, Poltex. Варшава 2010.
2. Handy, Ch. Эпоха преодоления разума, Business Press Warszawa 1998.
3. Drucker, P., Прокапиталистическое общество, WN PWN, Варшава, 1999.

4. *Котарба, М., Котарба, В.* Модель управления знаниями // Экономика и организация предприятий, Институт организации и управления в промышленности "ОРГМАСЗ", август 2003 г., № 8 (643).
5. *Козминьский, А.К.*, Управление. Теория и практика, PWN Варшава 2007.
6. *Mellor, R.B., Coulton, G., Chick, A., Bifuco, A., i in.*, Entrepreneurship for Everyone. A Student Textbook, SAGE Publications of London, Thousand Oaks, New Delhi and Singapore, 2009.
7. *Probst, G., Knaese, B.* Styl zarządzania w firmach opartych na wiedzy, Zarządzanie na Świecie, 1998, nr 7.