

УДК 334.01

ОБМЕН ЗНАНИЯМИ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ООО «НОВЭКС», Г. КЕМЕРОВО

Е.Е. Шапошникова, студентка гр. ЭИмоз-151, I курс
Научный руководитель: Е.Е. Жернов, к.э.н., доцент
Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

В современных экономических условиях, ошибочно мнение о том, что акцент на знаниях присущ, в основном, интеллектуальноемким организациям. Особенностью рыночной экономики является конкуренция, для которой в пространстве постиндустриального периода характерно обращение к «информации», или же к «знаниям». Способность сократить издержки, связанные с распространением информации и знаний внутри фирмы, является одной из основных составляющих успешно-функционирующей организации в условиях рыночной конкуренции.

Если сотрудники делятся с коллегами своими знаниями, например, секретами мастерства, ноу-хау или опытом работы над проектами, организация получает выгоды от снижения издержек по поиску решений, уже апробированных другими сотрудниками, от повышения количества и качества новых идей, а также от сохранения знаний внутри организации в случае ухода самих сотрудников. При этом, поскольку знания принадлежат не организации, а индивидам, успех организационных инициатив по управлению обменом знаниями зависит от желания сотрудников делиться знаниями с коллегами. Для сотрудников, в свою очередь, выгода от обмена знаниями может быть неочевидна. Обмен знаниями может выходить за пределы их индивидуальных функциональных задач, рассматриваться ими как угроза их статусу в организации или как снижение собственной ценности на рынке труда. Это противоречие интересов обуславливает необходимость изучения влияния организационно-управленческих факторов на активность сотрудников в обмене знаниями.

Для современных организаций характерно наличие слаборазвитых горизонтальных связей между сотрудниками, а иерархическая структура подчинения в большинстве случаев основана на четко регламентированных задачах, исходящих от руководителей, что приводит к одностороннему движению знаний.

Таким образом, не все работники желают делиться имеющимися у них знаниями, а современные структуры организаций иногда этот факт совсем не учитывают. Однако успешные фирмы и предприятия давно осознали

важность обмена знаниями между сотрудниками и всячески этому способствуют.

Большинство организаций в качестве стимуляции процесса обмена знаниями используют сети социальных взаимоотношений и поощрения личного общения между работниками и группами. При этом используются неформальные консультации, семинары, «мозговой штурм» и индивидуальные знания. Особое внимание уделяется наставничеству [1].

В целом все современные стратегии управления знаниями нацелены на увеличение интеллектуального капитала организации, которое может происходить за счет роста человеческого капитала организации, организационного капитала и капитала отношений [3].

На протяжении развития стратегий управления знаниями в современной теории управления знаниями существует два подхода к управлению знаниями:

1) планомерное управление знаниями во всей компании на основе регулярной операционной деятельности;

2) проектное управление знаниями – управление знаниями на основе реализации разнообразных проектов с последующим распределением их результатов по всей компании [2].

По нашему мнению, именно первый подход является наиболее эффективным. Компания должна планомерно и систематически заниматься управлением знаний сотрудников. Такой подход, безусловно, включает в себе разработку конкретных проектов, но в целом система управления знаниями носит постоянный характер, что позволяет достичь устойчивого конкурентоспособного положения.

Для того чтобы определить стратегию развития системы управления знаниями, необходимо определить степень готовности сотрудников к такого рода сотрудничеству. Для этого на предприятиях возможно проведение опроса. В данном исследовании мы использовали авторскую анкету, вопросы которой составлены на основе изучения отечественной и зарубежной литературы. Суть анкетирования заключается в оценке сгруппированных утверждений по 6-ти балльной шкале. Анкетирование подразумевает сбор информации о мнениях и восприятиях респондентов, что является самым подходящим методом для измерения исследуемых факторов (касающихся ценностей, восприятий, организационного поведения) через опрос большого количества людей для обеспечения достаточной выборки для анализа.

Для апробации анкеты был выбран магазин «Новэкс» (г. Кемерово), деятельность которого основана на розничной торговле. Общее количество опрошенных сотрудников исследуемого магазина – 20 человек.

В результате проведенного анкетирования можно сделать следующие выводы.

1. К обмену знаниями больше всего готовы молодые сотрудники, средний возраст которых составляет до 30-ти лет.

2. Сотрудники, выполняющие административную функцию, больше заинтересованы в процессе обмена знаниями.

3. В целом, показатели удовлетворенности сотрудников своей работой достаточно высоки, наиболее высокую удовлетворенность сотрудники отметили в отношении своих коллег (среднее значение по всем группам 5,1), что является показателем благоприятной общей атмосферы в коллективе и соответственно благотворно для обмена знаниями.

4. Сотрудники, которые наиболее активно участвуют в обмене знаниями, более удовлетворены различными аспектами своей работы.

5. Активность сотрудника в обмене знаниями положительно связана с оценкой результатов своей деятельности.

6. Активность сотрудника в обмене знаниями положительно связана с количеством новых идей и методик, разрабатываемых и внедряемых им.

Вышеизложенные выводы позволяют еще раз подтвердить теоретическое предположение о том, что обмен знаниями является важнейшей предпосылкой успеха предприятия и должен стать предметом особого внимания менеджеров по управлению знаниями.

В целом, сотрудники магазина «Новэкс» (г. Кемерово) представляют собой коллектив, готовый к обмену знаниями. Существующие особенности, связанные с занимаемой должностью, возрастом, уровнем удовлетворенности своей работой, возможностью карьерного роста обуславливают ориентацию стратегии развития системы обмена знаниями как стабильной структуры, учитывающей их. В современных экономических условиях необходимо уделять важное значение данному явлению, так как оно является одним из показателей устойчивого конкурентного положения организации на рынке.

Список литературы:

1. Жернова Н.А., Жернов Е.Е. Наставничество как самообучающаяся министртура в системе управления знаниями фирмы // Проблемы управления рыночной экономикой: межрегиональный сборник научных трудов / под ред. И.Е. Никулиной, Л.Р. Тухватулиной, Н.В. Черепановой; Национальный исследовательский Томский политехнический университет. – Томск, 2015. – С. 23–27.

2. Комарова А. Проектное управление знаниями: актуальность практического применения // Проблемы теории и практики управления. – 2010. – № 12. – С. 49–54.

3. Управление изменениями: учебное пособие / под ред. Т.Ю. Ивановой. – Москва : КНОРУС, 2014. – 352 с.