

УДК 33.331

ФОРМИРОВАНИЕ КОГНИТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИИ

Д.С. Степанова, магистр гр. СУмоз-172, I курс

С.М. Бугрова к.э.н., доцент

Кузбасский государственный технический

университет имени Т.Ф. Горбачёва в г. Кемерово

г. Кемерово

Активное развитие менеджмент знаний получило в 90 - х годах прошлого столетия. Это было детерминировано кардинальной трансформацией в сфере экономики и социума, и главным образом внедрением инновационных технологий, революцией в области науки, началом цифровой эпохи [1, с. 90].

Когнитивный менеджмент позволяет развивать работника в личностном, творческом и профессиональном отношении и способствует поддержке организационной эффективности. В рамках когнитивного менеджмента, иными словами менеджмента знаний, реализуется возможность идентификации сотрудников со своей компанией, формируется общее поле единых целей персонала и организации [2, с. 57].

Как известно, в успешных компаниях развитых стран доля нематериальных активов существенно превышает долю материальных. Для сравнения, в США доля нематериальных активов в общей стоимости активов составляет 87,5 %, в то время как в России данный показатель не превышает 2 %.

Тем не менее, попытки внедрения когнитивного менеджмента в нашей стране предпринимаются. Ярким примером является «Газпром - нефть» - крупнейшая организация в России с высокой долей интеллектуального капитала. В компании была создана и успешно функционирует Система управления знаниями и инновациями (СУЗИ). СУЗИ осуществляет комплексный подход в управлении, способствующий повышению эффективности создания, сохранения, распространению и применению ценных для компании знаний.

В 2016 году, в срезе концепции СУЗИ, был разработан и внедрен важнейший инновационный инструмент - Портал знаний. Специфика Портала знаний заключается в уникальной системе геймификации (система мотивирования в процесс обучения и обмена знаниями). Схему системы геймификации в общих чертах можно представить следующим образом: работник заполняет собственный профиль, далее изучает электронный курс, после чего уже начинается вовлечение в процессы взаимодействия и обмена знаниями.

Также компания «Газпром – нефть» организовала первую российскую конференцию по когнитивному менеджменту под названием «Территория знаний». Важной частью данного мероприятия стало награждение наиболее активных участников СУЗИ, избранных по результатам рейтинга активности на Портале знаний.

В соответствии со сведениями, представленными на Портале знаний, за прошедший 2017 год было обучено дистанционно 32 356 человек. На портале созданы и развиваются сообщества:

- Для всех функций: «HSE», «Добыча», «Управление ИТ-проектами», «Маркшейдерские работы».
- 25 профессиональных сообществ (сформированы по инициативе работников), наиболее активные из них: «Сообщество специалистов ГДИС» «Управление данными», «Управление знаниями», «НТК» [6].

Знания в рамках когнитивного менеджмента необходимо документировать. Документированные знания представляют собой знания, полученные на основании внешних и внутренних сведений, находящиеся в документообороте и зарегистрированные по принятым в компании правилам.

Построение когнитивного менеджмента в первую очередь предполагает ревизию архивов организации и выборку информации. Дальнейший сбор знаний быть определен специальными процедурами. К примеру, можно автоматизировать процесс пометок о необходимости внесения данных в систему менеджмента знаний на всех типах документов. При этом исполнитель документа априори принимает на себя дальнейший сбор информации и принятие решений о вводе данных.

Также когнитивный менеджмент включает недокументированные знания, которые имеют существенно больший вес, нежели документированные. Одновременно с этим, они являются менее доступными для коллективной эксплуатации и внедрения в систему менеджмента знаний. Под недокументированными знаниями следует понимать страховой фонд сотрудника компании, его индивидуальные познания, опыт, навыки, потенциал. Существуют работники, которые систематически делятся собственными знаниями, основываясь на убеждении, что рост их знаний и опыта значительно опережает коллег по работе. Чаще всего такие работники становятся неформальными лидерами в компании и имеют своих учеников [2, с. 60].

Правила ввода недокументированных знаний дифференцируются на мотивированные и принудительные. Ко вторым относятся такие мероприятия как: отчетность в форме конференций и выставок; регистрация переписки с клиентом и т.д.

Система когнитивного менеджмента не в состоянии продуктивно функционировать без необходимой административной поддержки. Под административной поддержкой здесь необходимо понимать команду во главе с должностным лицом, в чьи компетенции входит формирование

менеджмента знаний в организации и выделение средств на ее эффективное развитие.

Внедрение менеджмента знаний коррелируется с трансформацией организационной культуры в компании и не жизнеспособно без формирования инструментов мотивации работников. Менеджмент знаний может быть результативным лишь при условии желания сотрудников компании транслировать собственные знания коллективу.

Для достижения обозначенной задачи должны применяться методы мотивации, которые способствуют признанию и самовыражению работников. Ключевым инструментом мотивации является всестороннее развитие персонала. Менеджмент знаний может стать эффективной площадкой для самообучения и повышения по карьерной лестнице. Должен быть обеспечен самый широкий доступ к знаниям и, главное, выделены ресурсы для получения образования в рабочее время [6, с. 60].

Таким образом, менеджмент знаний является новым вектором в управлеченческой деятельности организаций, нацеленным на накопление и эффективное использование интеллектуального капитала. Он должен стать одним из главных инструментов повышения конкурентоспособности организаций. Основным препятствием при внедрении менеджмента знаний чаще всего будут низкая культура российских организаций и недостаточно высокий уровень использования информационных технологий.

Список литературы:

1. Балашов Е. А. Менеджмент знаний: подход к внедрению / Е. А. Балашов // Стандарты и качество. 2017. - № 3. – С. 78 – 91.
2. Кудрявцева Е. И. Когнитивная экономика и когнитивный менеджмент: поиск концепции управления новыми человеческими ресурсами / Е. И. Кудрявцева // Управленческое консультирование. 2018. - № 1. - С. 56 – 62.
3. Лушкин С. А. Когнитивная стратегия компании как система стратегической политики формирования и развития компетенций персонала / С. А. Лушкин // Экономический вестник Ростовского государственного университета. 2016. - № 1. - С. 56 - 61.
4. Макеенок В.А., Бугрова С.М. Транспортная система в России, проблемы и стратегия развития // Сборник материалов «Россия молодая» Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева. 2016. С. 511.
5. Mikhailov V.G., Bugrova S.M. Study of environmental management efficiency at Himprom PLC, Kemerovo// In the World of Scientific Discoveries, Series B. 2014. -T. 2, № 1. - C. 73-83.
6. Раевский С. В. Внедрение менеджмента знаний / С. В. Раевский // Человек и труд. 2018. – № 2.- С. 45 – 67.