

6. Сердюкова А.С. Столетний дрейф от диктатуры страха к диктатуре совести. [Электронный ресурс] // Россия между модернизацией и архаизацией: 1917-2017гг.: материалы XX Всероссийской научно-практической конференции Гуманитарного университета, 11-12 апреля 2017 г. / редкол.: Л.А. Закс и др.: в 2т. – Т.2. – Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2017. – 500с. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29249496>, только для зарегистрированных пользователей (дата обращения 20.11.2017г.).

7. Узнадзе Д.Н. Философия. Психология. Педагогика: наука о психической жизни / Под ред. И.В. Имедадзе, Р.Т. Сакварелидзе. – М.: Смысл, 2014. – 367 с.

УДК 371.1:005.94

В.Т. Сопегина

V.T. Sopagina

*ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
Sopegina_01@mail.ru*

СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В КОНТЕКСТЕ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ

THE STRATEGY OF KNOWLEDGE MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF INTELLECTUAL CAPITAL MANAGEMENT

Аннотация. В статье рассматривается взаимоотношение стратегий организации с внешней и внутренней средой по методике Э. Свейби на примере образовательной организации. Акцентируется внимание на соотношении данных стратегий и их влияние на развитие человеческого капитала образовательной организации как основного вида интеллектуального капитала.

Abstract. The article discusses the relationship between the strategies of the organization internal and external environment by the method of E. Sveiby for example, the educational organization. Focuses on the relationship of these strategies and their impact on the development of human capital educational organizations as the main form of intellectual capital.

Ключевые слова: явные знания, неявные знания, человеческий капитал, интеллектуальный капитал, внешняя структура, внутренняя структура, стратегия.

Keywords: explicit knowledge, tacit knowledge, human capital, intellectual capital, external structure, internal structure and strategy.

В современной экономической литературе чаще всего употребляется определение, предложенное специалистами Всемирного банка: под экономикой знаний следует понимать «экономiku, которая создает, распространяет и использует знания для ускорения собственного роста и повышения конкурентоспособности» [3].

Знания и информация взаимосвязаны и взаимозависимы. Знание всегда основывается на информации, которая проверяется, закрепляется опытом, т.е. знание – это результат деятельности человека.

Явные знания могут быть идентифицированы, задокументированы и распространяться. Явные знания — это средство, используемое для управ-

ления организационным знанием, которое может распространяться в организации путем создания баз данных и применения других инструментов, позволяющим придать определенную форму знанию. Эти средства позволяют удерживать знания в компании в случае ухода специалиста. Неявные знания, которые называют «неосозаемые активы», основаны на личном опыте и навыке сотрудников. Многие ученые считают, что управлять «неявными знаниями компания не может» [1, с. 31].

Причем, конкурентные преимущества неявных знаний имеют более устойчивый характер, нежели конкурентные преимущества явных знаний. Новый продукт, новая технология они через какой-то промежуток времени становятся «морально» устаревшими, изжившими себя. Поэтому необходимо обращать внимание на личностные и профессиональные особенности работников, их самосовершенствование, на людей как носителей знания, идей, таланта, опыта, их интеллектуальный капитал.

Процесс управления знаниями, как стратегическим активом образовательной организации, включает следующие функции:

1. Формирование стратегии и политики управления знаниями.
2. Приобретение, усвоение, передача знаний (обучение персонала).
3. Получение или создание собственными силами новых знаний.
4. Оценка (учет, мониторинг) знаний и процессов их производства.
5. Включение новых знаний в состав объектов интеллектуальной собственности, нематериальных активов.
6. Защита знаний (обеспечение информационной безопасности).

Для выполнения этих задач создается система управления знаниями. Процесс ее создания включает несколько этапов:

1. Изменение организационной структуры, возможно введение нового структурного подразделения. Примером может служить разработка штабной организационной структуры управления.
2. Внедряются новые информационные технологии, новые платформы
3. Создаются проектные команды для реализации стратегии управления знаниями
4. Организуется взаимодействие с различными субъектами деловой среды - учебными заведениями, научными институтами, коммерческими и некоммерческими организациями.

5. Проводится оценка и измерение человеческого капитала. Среди методов оценки человеческого капитала можно выделить:

- монитор интеллектуального капитала — Intellectual Capital Monitor, или ICM (Ю. Сент Онж, П. Салливан);
- «Skandia Navigator» (Л. Эдвинссон);
- сбалансированную систему показателей — ССП, или BSC (Р. Кап-лано и Д. Нортон);
- монитор нематериальных активов (К.Э. Свейби).

Эрик Свейби в своей работе «Интеллектуальный капитал» описал 10 стратегий передачи информации от работников во внешнюю, внутреннюю

структуру и для развития индивидуальных компетенций сотрудников. Под внешней структурой автор понимает систему нематериальных взаимоотношений - это такие сложившиеся отношения как репутация, признание компаний [4].

Каким образом можно применить данные стратегии к условиям образовательной организации? Взаимоотношение стратегий показано на рис. 1.

Участники внешней структуры для образовательных организаций – родители, преподаватели и работники других образовательных организаций, социальные партнеры, работодатели.

Внутренняя структура - это, прежде всего, усовершенствование внутренних процессов. Для образовательных организаций это могут быть элементы «нового дизайна (патенты, концепции, компьютерные системы, компетенции обслуживающего персонала - бухгалтерия, IT - отдел) [5].

Участники внутренней среды - это непосредственно преподавательский, управленческий состав образовательной организации. Это и индивидуальные компетенции (опыт, навыки, убеждения, суждения, неявные знания профессорско-преподавательского состава).

Ниже в таблице 1 приведены направления стратегии и мероприятия, направленные на реализацию данной стратегии в условиях образовательной организации.



Рисунок 1 – Стратегии по управлению знаниями

Таблица 1. Направления стратегии

№	Наименование стратегии	Направления стратегии	Мероприятия
1	Передача/преобразование знаний между сотрудниками.	Как усовершенствовать передачу компетенций между преподавателями? Как улучшить климат для сотрудничества	Подбор высокообразованного персонала. Работа в команде. Отсутствие индивидуального авторства. Активизировать случайные встречи, комнаты отдыха, корпоративы. Живые диалоги

№	Наименование стратегии	Направления стратегии	Мероприятия
2	Передача/преобразование знаний от сотрудников во внешнюю структуру.	Как преподаватели могут улучшить компетенции участников внешней среды (родители, преподаватели других ОО)	Семинары, статьи, конференции. Участие обучающихся в олимпиадах, гранты
3	Передача/преобразование знаний из внешней структуры к сотрудникам.	Как участники внешней среды могут улучшить компетенции работников ОО	Семинары по отраслям. Получение различных идей, опыта, отзывов из окружающего мира. Участие в общественных структурах. Временная работа у клиента (стажировка)
4	Передача/преобразование знаний из персональных компетенций во внутреннюю структуру.	Как мы можем усовершенствовать преобразование компетенции наших сотрудников в системы, средства и шаблоны	Развитие собственных аналитических моделей (разработка программ, направлений подготовки, кружки, секции, мастер-классы)
5	Передача/преобразование знаний из внутренней структуры в персональные компетенции.	Как мы можем усовершенствовать индивидуальные компетенции наших сотрудников, используя системы, средства и шаблоны?	Доступные всем компьютеризированные модели. Рабочие места с профессиональным оборудованием.
6	Передача/преобразование знаний во внешней структуре.	Как нам использовать разговоры внешних компаний для усовершенствования их компетенций	Семинары по отраслям. Фокус на создание имиджа наших коллег, партнеров. Обучение на производстве. Повышение квалификации наших партнеров
7	Передача/преобразование знаний из внешней структуры во внутреннюю.	Как могут компетенции наших участников внешней среды улучшить организационные системы, средства	Доступ участников внешней среды к отраслевым базам данных.
8	Передача/преобразование знаний из внутренней структуры во внешнюю.	Как могут организационные средства улучшить компетенции наших участников внешней среды	Хранение в базе данных с общим доступом. Совместные предприятия с университетом
9	Передача/преобразование знаний во внутренней структуре.	Как можно эффективно интегрировать организационные системы, средства и процесс.	Мониторинг нематериальных активов. Открытое офисное пространство. Создание ЕИОС.
10	Максимизация создания ценностей – в целом	Как можно максимизировать создание ценности всей системы?	

Конечным результатом при реализации стратегий является создание процесса формализации знаний, который включает в себя следующую последовательность:

1) Создание структуры знания, оцифровка знания (перенос знаний в цифровой формат) и хранение знаний (электронная библиотека).

2) Капитализация знания- знания, которые можно отождествлять с будущими финансовыми результатами их применения.

3) Формализация знания включает его коммерциализацию, выражающуюся в:

- защите результатов интеллектуальной деятельности;
- продаже товаров, услуг;
- получении прибыли от продажи патентов.

Повышение эффективности деятельности компании в результате создания системы управления знаниями происходит за счет последовательности этапов:

- поиск информации;
- развитие профессионального сообщества;
- оптимизация бизнес-процессов.

Повышение эффективности всегда связано с мотивацией. Она в данном процессе рассматривается в передаче знаний за счет наличия свободного времени, необходимого для осмысления информации, структурирования знания;

- наличие четких целей для передачи знаний;
- наличие четкой организации процедур передачи знаний
- зависимость карьерного роста от степени вовлеченности в процесс передачи знаний.

И наконец, получение вознаграждения каждого сотрудника организации за счет:

- получения известности в результате передачи собственных знаний;
- возможность повышения статуса в глазах коллег.

В условиях рыночных отношений существенно повышается уровень конкуренции. Конкуренция в свою очередь предъявляет высокие требования к качеству продукции, ее совершенству. Это приводит к резкому возрастанию объема технологической подготовки производства. Решение этих проблем возможно лишь при условии использования последних научно-технических достижений в процессе подготовки производства, проведения политики технологического обновления. Технологическая подготовка производства (ТПП) - совокупность взаимосвязанных процессов, призванных обеспечить готовность предприятия, компании, фирмы к выпуску продукции высокого качества в установленные сроки. Высокий уровень ТПП необходим для эффективной работы производства любого типа (единичного, серийного, массового), обеспечивая его стабильность и надежность функционирования, гибкость и способность к адаптации, высокую интенсивность, малостадийность, малооперационность и безотходность [2, с.12].

Основное направление ТПП - трансформации знаний организации в состав ее капитала. Значительный вклад в понимание состава капитала и, самое главное, в его практическое использование сделала в 90-е гг. шведская компания Скандия (Scandia AFS). Она определила понятие «интеллектуальный капитал организации», разделила его на три вида (человеческий, организационный, потребительский), разработала методологию оценки использования интеллектуального капитала в экономической деятельности фирмы.

Для образовательной организации ТПП - трансформация знаний (постоянное воспроизводство новых продуктов, новых компетенций) в человеческий капитал как основной способ повышения интеллектуального капитала. Постоянное воспроизводство человеческого капитала повысит и экономический уровень развития образовательной организации.

Список литературы

1. *Арабян К.К.* Методика оценки интеллектуальных активов (2-е издание) [Электронный ресурс]: монография / К.К. Арабян. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 191 с. — 978-5-238-02230-7. — Режим доступа: URL: <http://www.iprbookshop.ru/52611.html>. С. 31 (дата обращения 20.09.2017).
2. *Горфинкель В.Я.* Коммуникации и корпоративное управление [Электронный ресурс]/ В.Я. Горфинкель, В.С. Торопцов, В.А. Швандар. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 128 с. — 5-238-00923-2. — Режим доступа: URL:<http://www.iprbookshop.ru/52617.html> (дата обращения 20.12.2017).
3. *Мильнер Б.З.* «Управление интеллектуальными ресурсами. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://institutiones.com/general/1072-upravlenie-intellektualnimi-resursami.html> (дата обращения 20.10.2017).
4. *Свейби Карл-Эрик.* «Интеллектуальный капитал», 2001. Том.2, №4.
5. *Сенге П.* «Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающихся организаций». Composed by Max Vasilyev.Kharkov. – 2006. – 384с.

УДК 371.14:004.771

Н.Е.Сорокина

N.E.Sorokina

*МБУ «Информационно-методический центр
Железнодорожного района», г. Екатеринбург*

Information and methodical center

Zheleznodorozhny district, Ekaterinburg

sne1987@mail.ru

СЕТЕВЫЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

NETWORK FORMS OF THE ORGANIZATION METHODOICAL ACTIVITY

Аннотация. В статье идет речь об использовании сетевых форм организации методической деятельности. Приводится опыт организации сетевого взаимодействия. Также осуществлен опрос педагогов образовательных организаций.