

УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ С ПОЗИЦИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Для организаций чрезвычайно важно придавать больший смысл своему существованию, добиваясь удовлетворенности потребителей и других заинтересованных сторон за счет ценности продукции и (или) услуг, которые они предлагают, для того, чтобы выполнять свою миссию, поддерживать свою конкурентоспособность и реализовывать устойчивое развитие.

Для решения этой задачи организациям нужно создавать более высокую потребительскую ценность, своевременно адаптируясь к изменениям в условиях ведения бизнеса, улучшая общие показатели своей деятельности эффективными и результативным образом и удовлетворяя нужды и ожидания потребителей и других заинтересованных сторон.

Для того чтобы и дальше создавать более высокую потребительскую ценность, поддерживать свою конкурентоспособность и обеспечивать устойчивое развитие, организации нужно оперативно выявлять и реагировать на диверсификацию рыночных нужд и изменения в деловом окружении, такие как технические инновации.

Понятие «устойчивое развитие» является тройким: 1) Хорошо, что организация поддерживает достаточно высокие темпы роста; 2) Организации нужно адаптироваться к изменениям для того, чтобы поддерживать высокие темпы роста; 3) Организации нужно полностью понимать и использовать свои сильные стороны и свои возможности для адаптации к изменениям.

Устойчивое развитие требует способности к приобретению знаний двумя основными способами: а) *способность организации к приобретению знаний*: способность организации собирать информацию, анализировать и проникать в суть внешних событий, в частности, в деловом окружении; б) *добавление личных знаний к знаниям организации*: слияние системы ценностей организации со знаниями и мыслительными/поведенческими моделями ее работников.

Для устойчивого развития важное значение имеет инновационный подход, основанный на способности к приобретению знаний. Иными словами, устойчивое развитие возможно только тогда, когда организация обнаруживает изменения в своем деловом окружении, осознает уровень своих знаний, повышает свою конкурентоспособность и рационализирует свою организационную структуру по мере необходимости. Инновационный подход заключается в полном или частичном отказе от существующей структуры организации и создании новой структуры. Это достигается за счет приобретения новых знаний и конструктивного самоотрицания.

Принципы менеджмента качества, разработанные для реализации устойчивого развития с помощью приобретения знаний и инновационного подхода, отличаются от традиционных восьми принципов менеджмента качества, которые, по существу, не учитывают «изменения». Рекомендуется организации принять на вооружение двенадцать принципов менеджмента качества в качестве одной из передовых моделей, применяемых в Японии.

И.А. Фетисова

Уральский государственный технический университет им. Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

СТРЕСС–МЕНЕДЖМЕНТ КАК ЭЛЕМЕНТ ПОЛИТИКИ КОМПАНИИ

Повышенное давление, плохой аппетит, нарушения сна, боль в сердце, ухудшение памяти и излишняя раздражительность – все это явные признаки полученного на работе стресса. В любой компании стрессовые ситуации являются чуть ли не нормой деятельности.

В первую очередь, стрессу подвержен руководящий состав, что объясняется достаточно просто. Руководители не всегда доверяют своим сотрудникам, не всегда умеют делегировать какие-то полномочия. И, естественно, в больших компаниях множество серьезных проблем замыкается на руководителе. Если руководитель не склонен делегировать полномо-