

УДК 316.42

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ ГЕНЕРАЦИИ ЗНАНИЙ В ВУЗЕ**IMPROVING THE CORPORATE SYSTEM OF KNOWLEDGE GENERATION IN THE UNIVERSITY****М.В. Луговская
M.V. Lugovskaya***Белгородский государственный национальный исследовательский университет,
Россия, 308015, г. Белгород, ул. Победы 85,**Belgorod State University, Russia, 308015, Belgorod, ul. Victory 85,**E-mail: lugovskaya@bsu.edu.ru*

Аннотация. В статье рассматривается складывающаяся практика управления знаниями. Определены особенности возрастающих нематериальных активов организаций как объектов и как ресурсов управления, приводятся их группировки по различным критериям, а также методические рекомендации по исполнению функции управления знаниями. Опираясь на результаты исследований и ранее опубликованные работы, автор раскрывает влияние управления на приобретение, усвоение и передачу знаний. Рассматривается проблема формирования лидеров и структур, ориентированных на создание новых ценностей с использованием методов управления знаниями. Делается вывод о необходимости внедрения механизмов генерации знаний учреждениями высшего образования. При этом подчеркивается важность сохранения традиционной парадигмы высшего образования и организационной модели вуза.

Resume. Knowledge management for any business entity is currently one of the main directions of scientific research. Improvement of mechanisms of provision of educational services in higher educational institutions allow you to organize the innovation process of acquiring the required competencies graduates of the various training areas.

The article deals with the theoretical foundations, the emergence of warehouses and developing the practice of a new type of management – knowledge management. The features of the increasingly important intangible assets of organizations as objects and as resources of the office are to group them according to various criteria, and also methodical recommendations on execution of the function of knowledge management. Based on the results of research and published works of different authors, the article specifically and concisely reveals the effect of control on skin - reenie, learning and knowledge transfer. Much space is occupied by the problem of formation of leaders and structures, focused on the creation of new values using the methods of knowledge management. The conclusion about prospects from these positions new institutional arrangements. It is extremely important to protect the traditional paradigm of higher education and organizational model of the University.

Ключевые слова: корпоративные знания, система управления знаниями, высшее учебное заведение, социальные институты, фреймы, репозиторий знаний, высшее образование, образовательный процесс.

Key words: knowledge, educational process, higher education, corporate knowledge repository of knowledge, knowledge management.

Образовательные учреждения осознают ценность и важность корпоративных знаний и начинают формировать систему управления ими. Под корпоративными знаниями понимается система накопления и передачи технологической, производственной, организационной, функциональной, деловой и другой информации среди сотрудников в целях развития и совершенствования деятельности вуза.

Объём формализованных знаний в высшем учебном заведении составляет порядка 10-40% в лучшем случае поднимается до 50%. Именно в таком процентном выражении знания будут учтены информационной системой, остальные не будут ею использованы в механизмах обработки [Новожилов М.В., 2008, С. 46].

Достаточно сложно протекает процесс управления потоками корпоративных знаний учреждения высшего образования. Причиной является отсутствие качественных механизмов их анализа [Федоренко Г.А., 2012, С.54]. Решением такого рода проблемы, может стать деятельность человека, направленная на развитие, адаптацию либо модификацию организационной структуры вуза, и лишь затем - на разработку и внедрение корпоративной информационной системы управления корпоративными знаниями.

Высшие учебные заведения обладают достаточно развитой организационной структурой с большим количеством отделов, выполняющих множество функций. Но ни один из отделов не может сосредоточить все корпоративные знания вуза. В лучшем случае он только накапливает, причём полноценно не индексирует их для дальнейшего использования.

Для полноценного управления корпоративными знаниями необходимо введение в организационно-управленческую структуру вуза центра управления корпоративными знаниями с включением должности «директор управления знаниями» и «тьютор корпоративных знаний». Центр управления корпоративными знаниями может заниматься более широким спектром деятельности, чем уже существующие отделы. Директор управления знаниями будет подчиняться непосредственно ректору и находиться на одном управленческом уровне с проректорами.

При включении в деятельность высшего учебного заведения центра управления знаниями, становится возможным принимать решения на основе всех корпоративных знаний вуза. В данном случае деятельность вуза будет основываться на концентрированных знаниях, прошедших обработку и анализ (рис. 1).



Рис 1. Центр управления корпоративными знаниями в деятельности высшего учебного заведения

Интеграция центра управления корпоративными знаниями в существующую организационно-управленческую структуру высшего учебного заведения будет способствовать качественному управлению корпоративными знаниями и развитию инновационной составляющей вуза, в результате чего достигается непрерывная поддержка образовательных услуг в актуальном состоянии.

Исполнители будут линейно подчинены своим руководителям, в то же время они будут взаимодействовать по всем вопросам, касающимся корпоративных знаний с тьюторами корпоративных знаний, которые в свою очередь будут линейно подчинены руководителю центра управления корпоративными знаниями.

Организационно-управленческая структура высшего учебного заведения с интегрированным центром управления корпоративными знаниями представлена на рис. 2.

Исходя из схемы, поясним: тьютор корпоративных знаний - ответственный специалист за определённое направление деятельности вуза, в обязанности которого будет входить выполнение процессов сбора, маркировки и внесения корпоративных знаний в репозиторий корпоративных знаний, а так же взаимодействие с потребителями по всем вопросам, касающимся фильтрации и последующего распространения знаний. Центр управления корпоративными знаниями выступит в роли узла, через который проходят все знания вуза.

Разработанная организационная структура управления с включенным центром управления корпоративными знаниями позволит обеспечить ротацию и оперативное доведение до потребителя новых знаний.

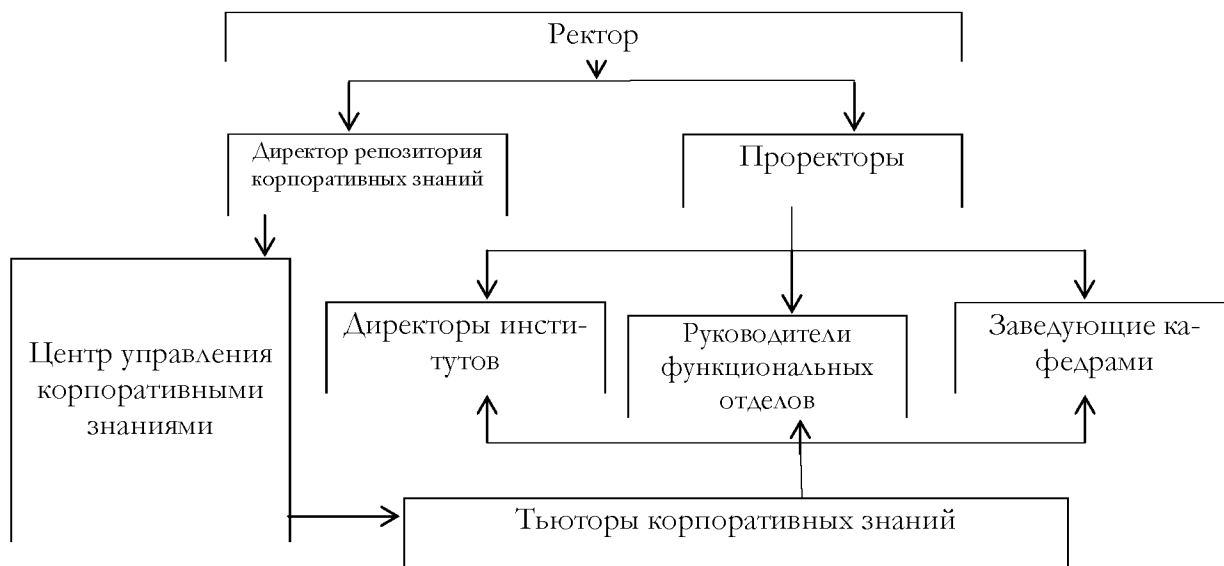


Рис. 2. Структура высшего учебного заведения с интегрированными элементами процесса управления корпоративными знаниями

Наличие в высшем учебном заведении единого центра управления корпоративными знаниями позволит централизовать потоки обмена корпоративными знаниями, как во внутренней среде вуза, так и со сторонними организациями, что в свою очередь повысит безопасность корпоративных знаний.

Нами предложена система показателей функционирования процессов управления корпоративными знаниями в высшем учебном заведении, отличающаяся от существующих показателями, отражающими работу ряда процессов фильтрации, маркировки, распространения корпоративных знаний и работу департамента управления корпоративными знаниями в целом.

Перечень предлагаемых параметров для оценки эффекта процессов, обеспечивающих управление корпоративными знаниями в высшем учебном заведении, представлен ниже:

1. Объём времени проведённого сотрудниками в корпоративной информационной системе управления знаниями (всего и по секторам деятельности);
2. Количество связей между организационными единицами вуза (к примеру, количество кафедр взаимодействующих между собой);
3. Прирост КЗ (по временным промежуткам);
4. Отношение отсеянных КЗ к общему количеству;
5. Количество обращений к конкретному КЗ;
6. Количество отделов использующих конкретное КЗ;
7. Количество КЗ используемых конкретным отделом;
8. Количество связей с контрагентами;
9. Количество уникальных КЗ в организации;
10. Количество внешних потребителей УМК кафедр.

Одна из главных задач центра управления корпоративными знаниями состоит в создании возможностей для сотрудников обмениваться формализованными и неформальными знаниями. Управлять всеми знаниями учреждения затруднительно, существует большое количество не документируемой (неформализованной) информации, для использования такой информации необходимо создать систему обмена опытом, которая позволит сотрудникам самостоятельно обмениваться и управлять знаниями в общедоступной среде. А разрабатываемые подходы и инструменты управления корпоративными знаниями лишь помогут им в этом.

Рекомендации по управлению корпоративными знаниями высшего учебного заведения основаны на расширении его организационной структуры путём включения в неё субъекта управления корпоративными знаниями - центра управления корпоративными знаниями. Реализация предложенной концепции позволит повысить качество предоставляемых образовательных услуг и конкурентоспособность вуза.



Список литературы References

1. Бабин Е.Н. Инновационное развитие образовательных услуг высшей школы в интегрированной информационной среде. Казань: КНИТУ, 2012.
Babin E.N. Innovacionnoe razvitie obrazovatelnyh uslug vyshey shkoly v integrirovannoy informacionnoy srede. Kazan: KNYTU, 2012.
2. Баскаев Р.М. Механизмы управления обновлением образования на региональном и муниципальном уровнях // Инновации. 2012. № 1.
Bascaev R.M. Mechanizmy upravleniya obnovleniem obrazovaniya na regionalnom i municipalnom urovnyah // Innovacii. 2012. № 1.
3. Виленский П.Л., Лившиц В.Н., Смоляк С.А. Оценка эффективности инвестиционных проектов. Теория и практика. М.: Дело, Академия народного хозяйства. 2013.
Vilenskiy P.L., Livshic V.N., Smolyak S.A. Ocenka effektivnosti investicionnyh proektov. Teoriya i practica. M.: Delo, Academia narodnogo hozyaystva. 2013.
4. Гольдштейн Г.Я. Стратегический инновационный менеджмент. Таганрог: ТРТУ, 2014. - 267 с.
Goldshyteyn G.Y. Strategicheskuy innovacionny menedgment. Taganrog: TRTU, 2014.- 267 s.
5. Гохберг Г.С., Зафиевский А.В., Короткий А.А. Информационные технологии. М.: Академия. 2010. - 208 с.
Gohberg G.S., Zafievskiy A.V., Korotkiy A.A. Infirmacionnyye tehnologii. M.: Academia. 2010.-208 s.
6. Гутникова Т.В. Управление знаниями. Harvard Business Review on Knowledge Management. Альпина Бизнес Букс. 2015.
Gutnikova T. Upravlenie znaniyami. Harvard Business Review on Knowledge Management. Alpina Biznes Buks.2015
7. Ермакова Е.А. Механизмы формирования и функционирования корпоративной информационной системы. Нижний Новгород. 2012.
Ermakova E.A. Mechanizmy formirovaniya i funkcionirovaniya korporativnoy informacionnoy sistemy. Nigniy novgorod. 2012.
8. Коссов В.В., Лившиц В.Н., Шахназаров А.Г. Методические рекомендации по оценке эффективности инвестиционных проектов. Москва, 2009.
Kossov V.V., Livshyc V.N., Shasnazarov A.G. Metodicheskie recomendacii po ocenke effektivnosti investicionnyh proektov. Moskva, 2009.
9. Краковский Ю.М., Карнаухова В.К. Методы анализа и обработки данных для мониторинга регионального рынка образовательных услуг. М.: МарТ. 2010. - 240 с.
Kracovskiy YU. M., Karnauhova V.K. Metody analiza i obrabotki dannyh dlya monitoringa regionalnogo rynka obrazovatelnyh uslug. M.: MarT. 2010. – 240 p.
10. Луговская М. В. Технология управления корпоративными знаниями // Дискуссия . – 2010. – № 8. – 192 с.
Lugovskaya M.V. Tekhnologia upravleniya korporativnymi znaniyami // Diskussiya. – 2010. – № 8. – 192 p.
11. Новожилов М. В. Совершенствование оказания образовательных услуг на основе управления корпоративными знаниями. Москва, 2013.
Novozilov M. V. Sovershenstvovanie okazaniya obrazovatelnyh uslug na osnove upravleniya korporativnymi znaniyami. Moskva, 2013.