

Воронова Элина Борисовна

д-р экон. наук, профессор, зав. кафедрой менеджмента
факультета управления, Сургутский государственный университет
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Ковылин Денис Михайлович

м.н.с. научного отдела, Сургутский государственный университет
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
kovylind@mail.ru

организационное знание в свете теории управления знаниями

*место, роль и структура организационного знания
в теории управления знаниями*

Аннотация

Авторы в своей работе пытаются ответить на вопрос, что включает понятие «организационное знание», оценивая его с разных позиций: явное и неявное знание, собственное и несобственное, инновационное и рутинное и т.д.

Ключевые слова: организационное знание, инновационное знание, рутинное знание, явное знание, неявное знание, собственное знание, несобственное знание, ключевые компетенции

Понятие «организационное знание» в своих работах рассматривают: К. Вииг, С. Бобрышев, Б.З. Мильнер, А.Л. Гапоненко и Т.М. Орлова, И.Нонака и Х.Такеучи, В.В. Тарнопольский, Н.Ю. Андреева, И.В. Карташова, М. Маринчева, В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Сизых, Дж. Стоунхаус и др. (см. табл. 1. на с. 28).

Таким образом, по результатам проведенного анализа современных научных трудов различных авторов, мы заключаем, что понятие «организационное знание» уже заняло определенное место и стало объектом исследования в теории управления знаниями.

Мы согласны с мнением А.Л. Гапоненко и Т.М. Орловой в том, что носителем и явного, и неявного знания может быть не только конкретная личность, но и организация (1, с. 202). Б.З. Мильнер также подчеркивает, что носителями знания могут быть индивид, группа и организация (2, с. 52).

Инновационные и рутинные знания

С целью эффективного управления организационным знанием, на наш взгляд, необходимо выявить сущность организационного знания сначала через его анализ, раскрытие его структуры и исследование различ-

Анализ понятия «организационное знание»

Автор	Содержание
К. Вииг	Организационные знания состоят из истин и представлений, точек зрения и концепций, суждений и предположений, методологий и ноу-хау
Б.З. Мильнер	Организационные знания развиваются благодаря знаниям каждого сотрудника и включают спектр принципов, правил, методов и навыков, обеспечивающие деловую активность организации и ее кадровый потенциал
Дж. Стоунхаус	Организационное знание – это распределенный набор принципов, фактов, навыков, правил, которые информационно обеспечивают процессы принятия решений, поведение и действия в организации. Уникальной особенностью знания является то, что это один из немногих активов организации, который возрастает, как правило, по экспоненциальному закону, когда им делятся
И.Нонака, Х.Такеучи	Организационное знание – это способность организации как единого целого, основываясь на человеческом знании, распространять его по всей организации и воплощать в продукции, услугах, системах. Знание создается только отдельными людьми. Организация всего лишь поддерживает создателей и обеспечивает им необходимые для создания знания условия
С. Бобрышев	Организационное знание – это сумма знаний, умений и навыков работников: «знаю-что», «знаю-как», «знаю-почему»
Н.Ю. Андреева	Организационное знание – это фактор производства, который реализует специфические экономические интересы сотрудников и способствует формированию полезности их деятельности посредством активизации процесса создания стоимости. Организационное знание – это не просто сумма знаний сотрудников, а результат синергии индивидуальных и групповых знаний, которая содержится во взаимоотношениях между сотрудниками предприятия, аккумулируется в процессе организационной деятельности
И.В. Карташова	Организационные знания определяются как интеграция принципов, интуиции и накопленного запаса правил, идей, опыта, умений и навыков, целесообразно использующая и обладающая потенциалом для повышения ценности предприятия, его персонала, продукции и услуг в глазах потребителей, клиентов и акционеров благодаря принятию информационно-обоснованных решений и эффективному функционированию
В.В. Тарнопольский	Организационное знание состоит, помимо индивидуальных знаний работников, из информации на материальных носителях (бумажных, компьютерных и прочих), а также из групповых знаний, выраженных в культуре, обычаях и традициях. В соответствии с этим существует три типа носителей знаний в организации: сотрудники, материальные носители информации и нематериальные артефакты
М. Маринчева	Организационное знание – совокупность профессиональных навыков, умений, способностей, жизненного опыта и мудрости, деловых и личных контактов, которые используются людьми для достижения поставленных целей
В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень, Е.В. Сизых	Организационные знания – это закономерности объективного мира и искусственно созданных систем, носящие информационный характер, являющиеся результатом синергии индивидуальных и групповых знаний, которая возникает в процессе коммуникаций

ных его сторон, а затем через синтез свойств отдельных его частей и описания его отношений в системе смежных экономических явлений.

Совершенствование управленческих и производственных процессов в организации предполагает наличие тех знаний, которые лежат в основе рутинизированных процессов, и тех, которые обновляют эти процессы. По нашему мнению, эти знания можно определить как инновационное и рутинное. Деление знаний на инновационное и рутинное обусловлено такой важной задачей управления знаниями, как создание нового (инновационного) знания. По этому поводу А.Л. Гапоненко и Т.М. Орлова замечают: «Организации в своей деятельности не только и не столько сортируют, хранят и используют имеющиеся знания, сколько создают новые знания в процессе инновационной деятельности, в том числе опираясь на неявное знание» (1, с. 200). В основе создания организационного знания лежит механизм распространения индивидуальных знаний сотрудников организации и знаний команд на уровень всей компании.

Данная классификация знаний на инновационное и рутинное позволяет выделить в деятельности организации по управлению знаниями, такой важный процесс, как формирование и развитие инновационного знания, включающий в себя его идентификацию и оценку. Инновационное знание является исходным компонентом инноваций и предпосылкой обновления функциональных и ключевых компетенций, а так же важной составляющей организационной способности к изменениям. Данная классификация знаний также дает возможность оценки уровня новизны и полезности знания,

а соответственно выявления интеллектуально-креативных групп и отдельных сотрудников компании.

Под рутинным знанием мы понимаем устоявшееся знание фирмы, которое она использует в своей повседневной деятельности. Это знание необходимо фирме для формирования функциональных компетенций.

Явное и неявное знание

Классификация знаний на явные и неявные является существенным для управления знаниями организации, так как для того чтобы управлять этими видами знаний, требуются различные методы. Для управления явными знаниями – информационные системы, обучение, системы обмена информацией, и пр., для управления неявными знаниями – система наставничества, корпоративная культура, создание и поддержка специальных рутин, сообществ профессионалов (1, с. 207).

Раскрывая понятия явное и неявное знание, носителем которых является организация, Б.З. Мильнер пишет: «К неявным знаниям организации могут быть также отнесены уникальные бизнес-процессы, включающие сочетание организационной структуры предприятия, культуры, системы сти-

деление знаний
на инновационное
и рутинное обусловлено
такой важной задачей
управления знаниями,
как создание нового
(инновационного) знания

В ОСНОВЕ СОЗДАНИЯ
 организационного
 знания лежит механизм
 распространения
 индивидуальных знаний
 сотрудников организации
 и знаний команд на уровень
 всей компании

мулирования и непосредственно процесса производства». Неявные знания составляют 80% знаний организации, к ним относятся опыт, интуиция, умения, впечатления, мнения и др. (2, с. 357). Явные знания организации определяются Б.З. Мильнером как знания, которые точно определены, детали которых могут быть воспроизведены (изложены) и сохранены (2, с. 361). А.А. Гапоненко и Т.М. Орлова замечают, что явное знание укладывается в инструкции, тогда как неявное знание

проявляется в рутинных и устойчивом характере действий членов организации (1, с. 205).

Структура организационного знания, может быть представлена по-разному, в зависимости от выбранной классификации либо их комбинаций. Каждая классификация имеет свое преимущество, позволяя акцентировать внимание на той или иной особенности организационного знания, однако синтез различных классификаций позволяет сформировать наиболее полное представление о структуре, а также дает возможность менеджерам определить соответствующую политику и методы управления знаниями.

Структура организационного знания

Авторами статьи предлагается две структуры организационного знания, построенные по матричному типу (см. табл. 2 ниже).

Первая включает в себя такое нововведение, как деление организационного знания на собственное и несобственное.

Таблица 2

Структура организационного знания по принадлежности и степени выявленности

		ПО СТЕПЕНИ ВЫЯВЛЕННОСТИ	
		Явное	Неявное
		формализуемое / формализованное	формализуемое неформализуемое
по принадлежности	Собственное	Собственное явное	Собственное неявное формализуемое неформализуемое
	Несобственное (индивидуальное, групповое)	Несобственное явное	Несобственное неявное формализуемое неформализуемое

Структура организационного знания по степени новизны и предмету содержания

ПО СТЕПЕНИ НОВИЗНЫ		ПО ПРЕДМЕТУ СОДЕРЖАНИЯ		
		Технологическое	Продуктивное	Социокультурное
Инновационное знание	Радикальное или базовое			
	Совершенствующее (модифицирующее)			
Рутинное знание				

Второй тип структуры организационного знания построен по аналогии со структурой инноваций и включает в себя деление знаний по степени новизны, а так же деление по предмету содержания.

Собственное знание организации включает в себя те знания, которые являются интеллектуальной собственностью организации (явные знания) и те которые материализованы в различных организационных системах, процедурах, организационной культуре (неявные знания) и могут стать предметом купли-продажи только вместе с организацией в целом. Именно собственное формализованное знание организации может быть преобразовано в готовый конечный продукт-инновацию, внедрено в производственный процесс хозяйствующего субъекта, либо продано на рынке интеллектуальной собственности. Собственное неформализованное, но в принципе формализуемое как явное, так и неявное знание организации часто требует своей идентификации и формализации.

Однако отношение к явному и неявному знанию со стороны коммерческих организаций весьма противоречиво. С одной стороны, многие организации стремятся перевести неявное

знание в явное. Это делается для того, чтобы не зависеть от отдельных личностей и продублировать значимые достижения. В то же время эти организации не заинтересованы в том, чтобы основные конкурентные преимущества перешли в форму, готовую для дублирования. Именно поэтому многие организации стараются сохранять некоторые из своих конкурентных преимуществ в тех формах, которые не поддаются дублированию (специфические тренинги, корпоративная культура, специальная система обслуживания и пр.) (1, с. 201).

Несобственное и собственное знание организации

Несобственным знанием организация управляет, но не владеет и не распоряжается им напрямую. Данная кате-

неявные знания

составляют 80% знаний

организации, к ним

относятся опыт, интуиция,

умения, впечатления,

мнения и др.

гория знаний включает знания индивидов и групп, в связи с чем возникает необходимость в выявлении значимости таких знаний и последующей их интеграции в деятельность организации (см. табл. 3 на с. 31).

По нашему мнению, организационное знание – это присущий организации как единой системе основной источник создания функциональных и ключевых компетенций, представляющий собой результат деятельности организационного интеллекта. Определяя роль организационного знания в теории управления знаниями, можно сказать, что, с одной стороны, организационное знание является составной частью организационного интеллекта и соответственно влияет на уровень его развития, с другой стороны, оно составляет основу для формирования и развития функциональных и ключевых компетенций организации. Кроме того, организационное знание, приносящее экономическую выгоду организации,

представляет собой интеллектуальный капитал, а организационное знание, воплощенное в инновациях, становится объектом особого внимания менеджеров в области управления инновационной деятельностью.

Литература

1. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал: Учебник. / А.Л.Гапоненко, Т.М.Орлова. – М.: ЭКСМО, 2008. – 400 с. – (Полный курс MBA).
2. Мильнер Б.З. Теория организаций: Учебник. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2010. – С. 864
3. Дудяшова В.П., Кипень Н.А., Сизых Е.В. Понятие и структура организационных знаний // Вестник Костромского государственного технологического университета. – 2010. – № 24. – С. 119–122.

рп

Elina B. Voronova

Dr. of Econ. Sci., Professor, Head of Chair of Management, Department of Management, Surgut State University, Khanty-Mansi Autonomous District – Ugra

Denis M. Kovylin

Postgraduate Student, Department of Management; Junior Researcher, Research Division, Surgut State University, Khanty-Mansi Autonomous District – Ugra

Place, Role and Structure of Organizational Knowledge in the Theory of Knowledge Management

Abstract

In the article the authors try to answer the question what the notion of organizational knowledge includes. They consider the notion from different perspectives: explicit and implicit knowledge, proper and improper knowledge, innovative and routine knowledge, etc.

Keywords: organizational knowledge, innovative knowledge, routine knowledge, explicit knowledge, implicit knowledge, proper knowledge, improper knowledge, core competencies