

СЕКЦИЯ 3. УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ И ЗНАНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ЗНАНИЯМИ

Д.А. Калмыкова

*Самарский национальный исследовательский университет имени
академика С.П. Королёва, г. Самара*

Аннотация. Становление когнитивного общества повлекло увеличение потребности в кадрах, способных инициировать и поддерживать процессы жизненного цикла знаний в организации с целью их эффективного использования. Статья посвящена выявлению необходимых навыков, личностных характеристик и ключевых компетенций менеджера знаний. Автор рассматривает роль таких специалистов в деятельности организации и отмечает необходимость формирования компетенций по управлению знаниями у других сотрудников.

Ключевые слова: управление знаниями, когнитивное общество, знание, менеджер знаний, готовность к управлению знаниями.

Осуществляемый переход к когнитивному обществу стал объективной причиной для возникновения нового типа сотрудников. Представление о наемном работнике как о носителе пассивного и статичного человеческого капитала постепенно потеряло свою актуальность. Сегодня большинство работодателей осознают, что знаниевый потенциал персонала становится решающим фактором развития организации, залогом успеха в конкурентной борьбе. Другими словами, информация и знания дают возможность своевременно реагировать на изменения внутренней и внешней организационной среды, принимать взвешенные управленческие решения. Это объясняет возрастающий интерес исследователей к изучению менеджмента знаний. Существующие модели и технологии управления знаниями предполагают не только инфраструктуру для их накопления, распространения и использования, но и высокий уровень профессионализма участников и администраторов этого процесса, что приводит к необходимости уточнения компетенций, которые нужны специалистам в области менеджмента знаний.

Важен и факт того, что при всем разнообразии современных инструментов для работы с информацией посредниками между людьми и компьютерными базами данных остаются все же другие люди (специа-

листы-посредники). Увеличение потока информации лишь актуализирует их роль. К тому же, если для получения информации может оказаться достаточно лишь ее носителя (компьютера, книги), то для овладения знанием часто необходимо не только сознание, но и общение между тем, кто знанием обладает, и тем, кому оно передается [1].

В иностранных компаниях уже более 20 лет одной из стратегических задач является управление интеллектуальными ресурсами, для чего вводится отдельная должность, к функциям которой относится организация знаниевых процессов. В работах западных авторов такая должность обычно называется «Knowledge Manager», когда в отечественной практике существует множество возможных определений для работников, в зоне ответственности которых находится сфера управления знаниями [3]. Название должности может зависеть от вверенных полномочий или размера организации, однако часто представленные термины используются как синонимы (рисунок 1).

Для средних и малых предприятий чаще всего отсутствует необходимость и ресурсы для содержания команды (подразделения) по управлению знаниями, поэтому в штатном расписании присутствует одна должность специалиста, который выполняет все функции по управлению знаниями, или они делегированы другим сотрудникам. Такие функции можно разделить на несколько групп [2]:

- функции фасилитатора, задача которого помочь работникам в явной форме зафиксировать свои знания;
- функции координатора, чья работа заключается в обслуживании запросов, касающихся информационных ресурсов предприятия;
- функции специалиста по интеллектуальным активам, включающие оценку, управление, покупку, продажу и защиту интеллектуальных активов компании;
- функции менеджера по обучению, организующего тренинги и семинары и демонстрирующего возможности новых внедряемых продуктов;
- функции брокера знаний, осуществляющего движение и распространение знаний;
- функции управляющего, в чьи обязанности входит разработка единой политики организации в области менеджмента знаний.

Количество и значимость указанных функций объясняет потребность организации в сотрудниках, обладающих высоким исследовательским потенциалом, способностью быстро воспринимать получаемое знание, обобщать, анализировать, создавать новое. Такая должность предполагает учет человеческих взаимоотношений и культуры, знание

информационных технологий, бизнеса и полной картины деятельности организации. Ключевым для такого сотрудника становится не просто наличие высшего образования и опыта работы как критерия определенной квалификации, а совокупность личностных и профессиональных характеристик, позволяющих успешно решать поставленные задачи и легко адаптироваться к изменяющимся условиям. Опыт успешных организаций позволяет говорить о выделении некоторого ряда базовых компетенций менеджера знаний и основных черт профессионализма [4].

Определения понятия «компетенция», предлагаемые разными авторами, хотя и отличаются друг от друга по своему содержанию, но подразумевают знание и опыт в той или иной области. Компетенция – способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области. Она включает когнитивную (знания, опыт), функциональную (умения, владение), личностную (предполагающую поведенческие умения в конкретной ситуации) и этическую (предполагающую наличие определенных личностных и профессиональных ценностей) составляющие [6].

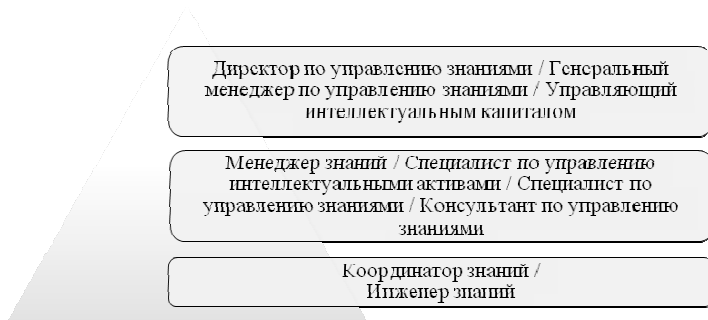


Рисунок 1 – Должности, связанные с управлением знаниями

В ходе своего исследования, направленного на выявление особенностей обучения специалистов по управлению знаниями, Э.Я. Гринберг и А.Ю. Плешкова выявили основные дисциплины, формирующие в той или иной степени компетенции, которые будут ключевыми в процессе управления знаниями. Анализируя учебные планы образовательных программ бакалавриата и магистратуры разных направлений двенадцати ведущих вузов России, авторы выделили четыре группы дисциплин: информационные технологии, инновационная деятельность, управление информационными ресурсами и знаниями, управление персоналом [3].

Обобщая изученные материалы по вопросу формирования ключевых компетенций, необходимых менеджеру знаний, можно говорить о

том, что большинство исследователей склонны выделять три компетентностные области, соответствующие наиболее значимым направлениям деятельности: технические компетенции (процессные, информационные); компетенции, которые связаны с работой с персоналом (человеческим ресурсом, человеческим капиталом); концептуальные (управленческие) компетенции.

Например, специалист-практик по управлению знаниями М. Мариничева предложила выделять минимум десять ключевых компетенции, основываясь на тех областях, в рамках которых лежит профессиональная деятельность менеджера знаний (проведение аналитических исследований, обучение и развитие персонала, управление информацией, социология, управление изменениями, управление персоналом, информационные технологии, библиотечное дело, управление коммуникациями, социальная психология). При этом, говоря о подборе и найме такого сотрудника, автор определяет два пути: набирать команду из нескольких человек, коллективно обладающими нужными компетенциями, или искать одного, который единолично будет обладать всеми ключевыми компетенциями, что в современных реалиях непросто [5].

В результате проводимых исследований британская компания по управлению данными, информацией и знаниями «TFPL» определила наиболее востребованные навыки для управления знаниями и выделила их в следующие общие категории: стратегические и деловые навыки, аналитические навыки, управленческие навыки, коммуникативные навыки, навыки управления информацией, навыки работы с ИТ-технологиями [7].

Специалисту по управлению знаниями необходимо уметь не выбирать в качестве стратегического единственно верное решение, а приобретать своеобразное зрение «изнутри» и рассчитывать вероятностные и возможные тактические шаги. Многообразие и специфика разнообразных проявлений организационного и личностного знания, методов и технологий работы с ним предъявляют соответствующие требования к компетенциям менеджера по управлению знаниями. Ему необходимо обладать:

- личным умением быстро усваивать знания и чужой опыт, а также передавать свои знания и опыт другим;
- развитым эмоциональным интеллектом;
- аналитическими способностями и системным мышлением;
- лидерскими способностями;
- достаточным уровнем креативного и инновационного мышления;

- междисциплинарным подходом при решении тактических и стратегических задач организации;
- достаточным уровнем знаний в сфере психологии;
- коммуникабельностью и развитыми навыками межличностного общения;
- умением организовать, поддерживать эффективную работу в коллективе;
- умением мотивировать сотрудников для их включения в процесс управления знаниями;
- умением оценить вклад каждого сотрудника в общий проект, оценить валидность знания, проводить самооценку имеющихся знаний и умений;
- достаточным уровнем знаний в сфере информационных технологий, иметь навыки, связанные с использованием технических устройств.

Очевидно, что каждое из представленных свойств является интегральным и многогранным, в большей мере это касается развития эмоционального интеллекта и креативного потенциала личности. Под креативным потенциалом личности понимают совокупность системного научного, пространственного, ассоциативного и образного мышлений, развитого воображения, хорошей памяти и способности выйти за рамки устоявшихся представлений [4]. Однако на сегодняшний день все большую популярность приобретает точка зрения, согласно которой становление когнитивного общества требует вовлечения в процесс менеджмента знаний не отдельных специалистов, а значительно большей части персонала организации. Такая тенденция определяет необходимость формирования ряда компетенций по управлению знаниями и у других сотрудников, что особенно актуально для образовательных организаций и предприятий высокотехнологичных отраслей.

Роль специалистов по управлению знаниями несоизмеримо велика уже сегодня и постоянно будет расти. Поэтому подготовка кадров, способных эффективно руководить процессами управления знаниями, является приоритетной государственной задачей, что порождает новые требования к выпускникам вузов, среди которых приоритет получают системно-организованные интеллектуальные, коммуникативные, рефлексивные и ценностные начала.

Список использованной литературы

1. Андрусенко Т. Менеджеры знаний [Электронный ресурс]. URL: <https://hr-portal.ru/article/menedzhery-znaniy> (дата обращения: 20.12.2019).
2. Анненков И.С. Менеджер по управлению знаниями: функции и ключевые компетенции // Вестник экономической интеграции. 2011. №1. С. 38-45.
3. Гринберг Э.Я., Плешкова А.Ю. К вопросу о подготовке специалистов по управлению знаниями // Открытое образование. 2018. №2. С. 14-26.
4. Иванов С.В. Роль интеллектуальной составляющей человеческого капитала в процессе становления экономики знаний // Социально-экономические явления и процессы. 2011. №9 (31). С. 58-62.
5. Мариничева М. 10 ключевых компетенций knowledge manager. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.e-executive.ru/career/hr-management/198-9772-10-kluchevykh-kompetentsii-knowledge-manager> (дата обращения: 20.12.2019).
6. Соловова Н.В., Николаева С.В. Компетентностный подход. Инновационные методы и технологии обучения: учебно-методическое пособие / сост. Н.В. Соловова, С.В. Николаева. Самара: «Универс групп», 2009. 137 с.
7. Knowledge Management Tools. Knowledge Management Skills [Электронный ресурс]. URL: <https://www.knowledge-management-tools.net> (дата обращения: 20.12.2019).

KEY COMPETENCIES OF KNOWLEDGE MANAGEMENT SPECIALIST

D.A. Kalmykova

Samara National Research University, Samara

Abstract. The formation of a cognitive society has led to an increase in the need for personnel capable of initiating and supporting the processes of the knowledge life cycle in an organization with a view to their effective use. The article is devoted to identifying the necessary skills, personal characteristics and key competencies of the knowledge manager. The author considers the role of such specialists in the organization's activities and notes the need for the formation of knowledge management competencies among other employees.

Keywords: knowledge management, cognitive society, knowledge, knowledge manager, readiness for knowledge management.

References

1. Andrusenko T. Knowledge managers [Electronic resource]. URL: <https://hr-portal.ru/article/menedzhery-znaniy> (date of access: 12.20.2019).
2. Annenkov I.S. Knowledge Management Manager: Functions and Key Competencies // Bulletin of Economic Integration. 2011. No1. S. 38-45.
3. Greenberg E.Ya., Pleshkova A.Yu. On the issue of training knowledge management specialists // Open Education. 2018. No2. S. 14-26.
4. Ivanov S.V. The role of the intellectual component of human capital in the process of establishing a knowledge economy // Socio-economic phenomena and processes. 2011. No9 (31). S. 58-62.
5. Marinicheva M. 10 key competencies of the knowledge manager. [Electronic resource]. URL: <https://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/1989772-10-kluchevyh-kompetentsii-knowledge-manager> (accessed: 12.20.2019).
6. Solovova N.V., Nikolaeva S.V. Competency Approach. Innovative teaching methods and technologies: teaching aid / comp. N.V. Solovova, S.V. Nikolaev. Samara: Univers of Groups, 2009.137 p.
7. Knowledge Management Tools. Knowledge Management Skills [Electronic resource]. URL: <https://www.knowledge-management-tools.net/skills.php> (accessed date: 12/20/2019).

ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЯ

Е.А. Пиеничная, И.Н. Махмудова

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, Самара*

Аннотация. В статье раскрывается потенциал руководителя в зависимости от уровня управления. Рассмотрены компетенции линейного, функционального руководителя, топ-менеджера и, отдельно, компетенции генерального директора. Показана зависимость формирования трудового потенциала работников от компетенций непосредственного руководителя. Способы формирования компетенций руководителя разбиты на соответствующие этапы.

Ключевые слова: трудовой потенциал, формирование трудового потенциала, руководители, компетенции.