

1.5. Способы трансформации знаний в организации

Трансформация знаний в организации основывается на спирали знаний И.Ноака и Х.Такеучи (рис.1.5-1).

Социализация (обобществление) предполагает перенос неявных знаний от одного человека к другому неформальным образом при их взаимодействия.

Экстернализация - это перевод неявных индивидуальных знаний в явные организационные знания.

Комбинация (формирование системного знания) означает перенос явных знаний в явные путем соединения и преобразования существующих знаний в форму, обеспечивающую прямой доступ пользователям.

Интернализация предполагает трансформацию (превращение) человеком явных знаний в неявные, формирование нового прикладного знания.



Рис.1.5-1. Спираль знаний И.Ноака и Х.Такеучи.

Таким образом модели создания знаний включают следующие:

1. от явного знания к неявному;
2. от явного знания к явному;
3. от неявного знания к явному;
4. от явного знания к неявному.

Существуют следующие модели представления знаний: теоретические и практические знания.

Теоретические знания: фундаментальные концепции, гипотезы, принципы, модели и т.д.

Практические знания: прикладные теории, эмпирические правила, опыт, методы, постоянно используемые в текущей работе (методики, инструкции, пакеты прикладных программ и др.).

Эволюция теории создания знаний:

- 1960-1970г. П.Друкер, Д.Белл, Е.Масуд, О.Тофлер – «знание – главная производительная сила, формирование постиндустриального общества»;
- 1986г. К.Вииг – «управление знаниями»;

- 1994г. Р.Д'Авени – «гиперконкуренция и управление постоянными изменениями, перманентные инновации»;
- Б.Когут, У.Зандер – различие понятий «знание как информация» и «знание как ноу-хау»;
- 1959г. П.Друкер – knowledge worker (20-30% работающего населения в развитых странах);
- Д.Тис – intellectual capital (интеллектуальный капитал), knowledge assets (нематериальные активы);
- 2-я половина XX века Ф.Хайек, К.Эрроу, Дж. Марч, Г.Саймон – роль знания в экономических системах и бизнес-организациях;
- 1982г. Р.Нельсон, С.Уинтер – соединение понятий «организационное знание» и «организационной рутины» с концепцией турбулентной конкурентной среды (основа труды Й.Шумпетера);

Основные направления развития теории «Управления знаниями»:

1. *Информационно-технологическое*;
2. *Организационно-управленческое* (П.Друкер, П.Сенге – задачи менеджмента в обществе знаний, специфика интеллектуальных работников, феномен распределенных знаний и обучающихся организаций);
3. *Организационно-экономическое* (стратегическое) – знания как наиболее стратегически важный ресурс фирмы, «знаниевые» концепции фирмы и стратегического управления (Б.Когут, У.Зандер); концепция организационного дизайна, которая в свою очередь включает:
 - выработку новых моделей организаций с учетом системных требований экономики знаний (П. Майлз, П.Друкер – «футбольная команда»);
 - обобщение передовой практики и трактовка ее как «открытой» модели организационного проектирования (Г.Чезборо – концепция открытых инноваций, партнерство, альянсы, низкий уровень бюрократизации, сочетание ресурсов компании с внешними ресурсами);
 - увязку организационных новаций фирм в экономике знаний с поиском новой парадигмы стратегического менеджмента (теория конкурентных стратегий М.Портера и концепция портфеля способностей).