Группа компаний
АКАДЕМИЯ
ВНЕДРЕНИЯ ЗНАНИЙ

# Мировые тенденции в менеджменте знаний.

«Большинство ресурсов не являются специфичными: капитал, оборудование, материальные ценности – не могут быть использованы для того, чтобы отличить, один бизнес от другого по своей глубинной сути. Самый главный ресурс, отличающий бизнес и дающий решающие конкурентные преимущества – это используемые в нем специфические производственные и управленческие знания».

*Питер Друкер «Задачи менеджмента в 21-ом веке»*

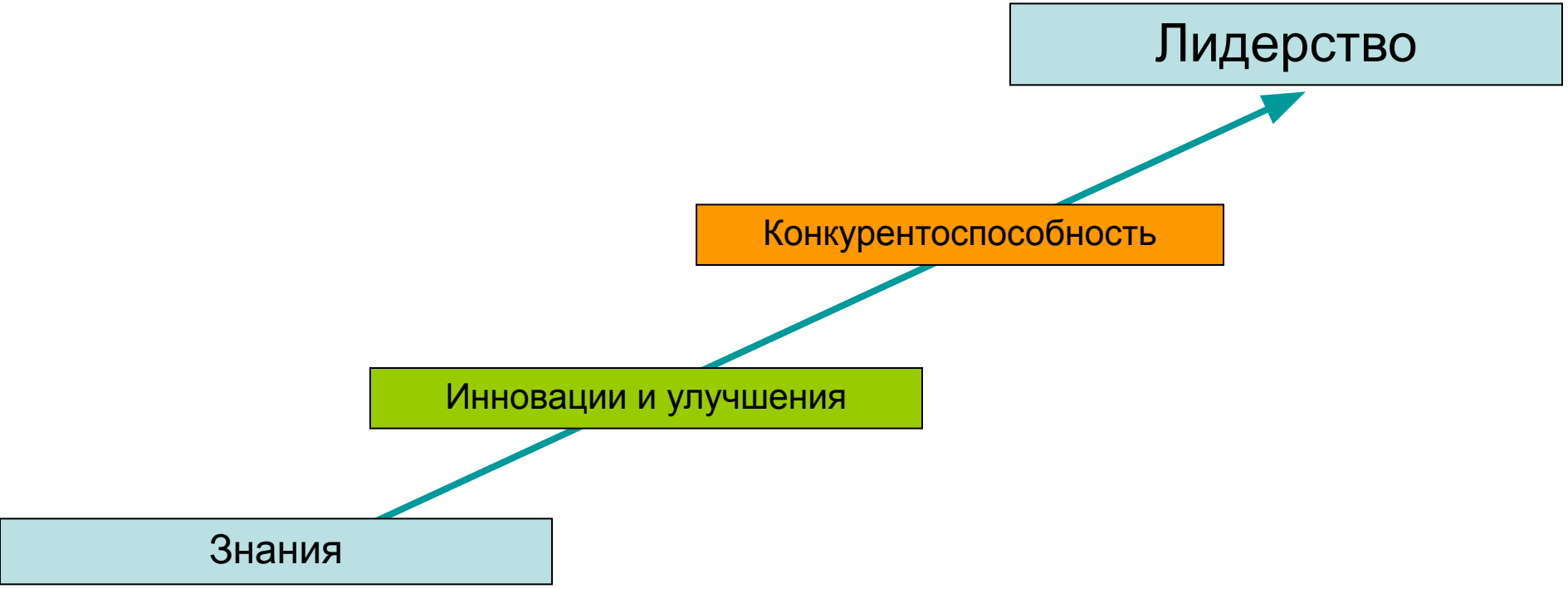
# Как изменился мир?

- Стремительное ускорение бизнес - циклов
- Глобализация – мы уже часть мирового конкурентного рынка
- Катастрофический рост объёмов информации, темпов её обновления и старения
- Рост значимости интеллектуального капитала и нематериальных активов
- Смещение власти в сторону владельцев информацией

# Как изменились подходы к управлению

- Финансово-ориентированный менеджмент (главное – это финансовая мощь)
- Маркетинг-менеджмент (главное – это доля рынка)
- Менеджмент качества на основе бизнес-процессов (главное – высокое качество продукции и услуг)
- Менеджмент знаний (главное – скорость создания и использования знаний)

# Менеджмент знаний



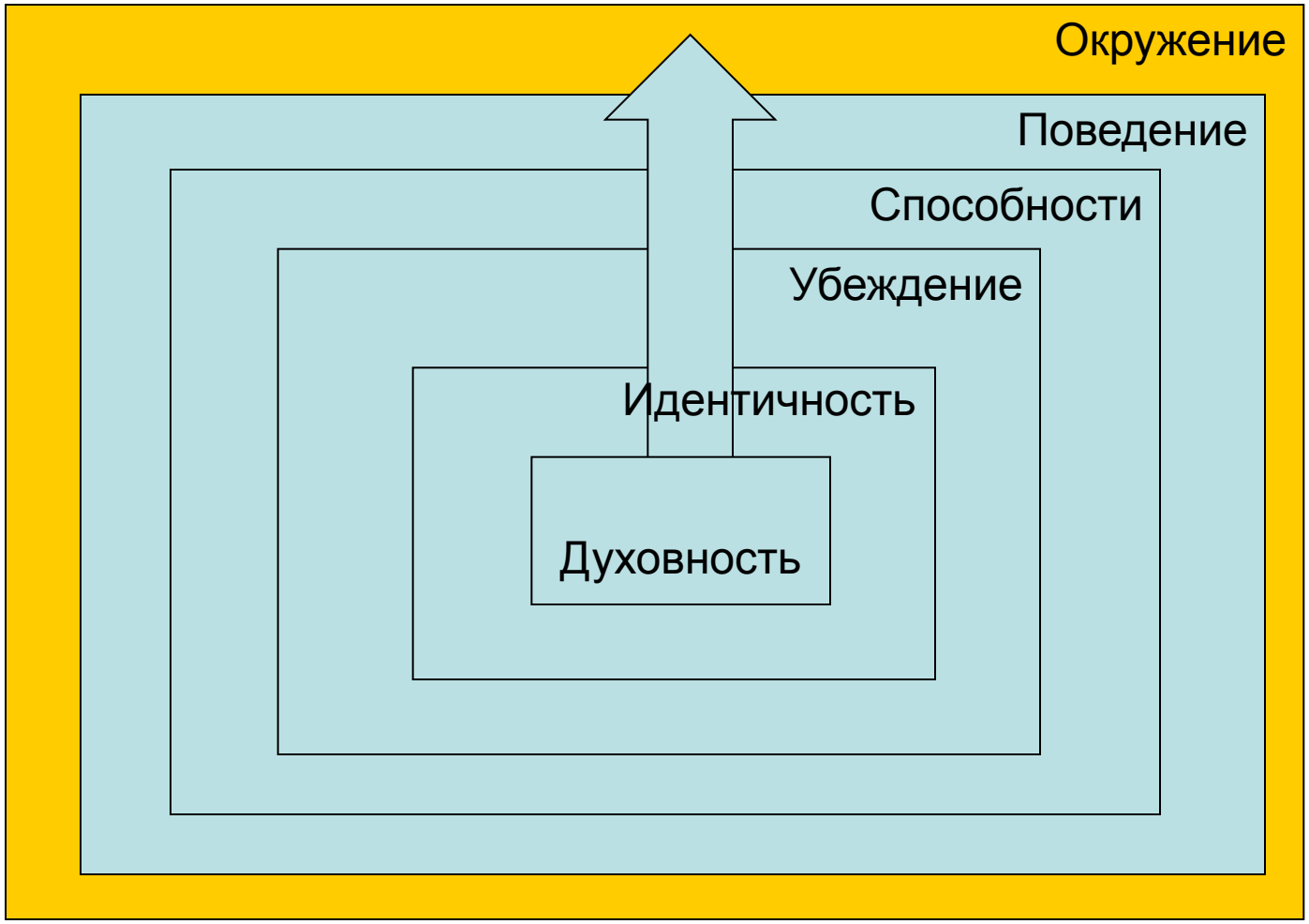

**Менеджмент знаний** – деятельность, направленная на обеспечение условий для извлечения, распространения и создания знаний в организации

# Классификация знаний

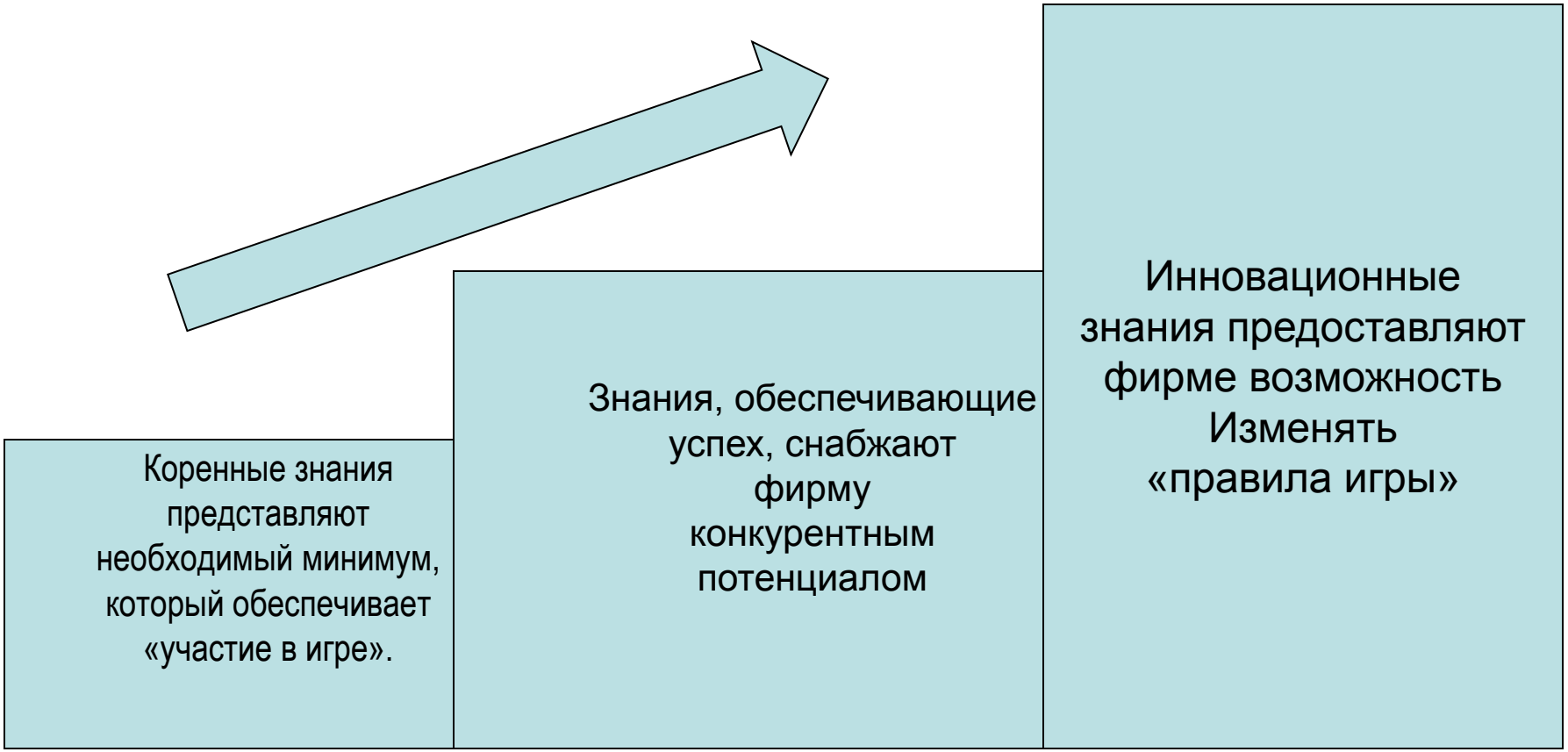
Знания бывают:

- **Формализованные и неформализованные**
- **Индивидуальное и групповое**

# Вектор индивидуального знания

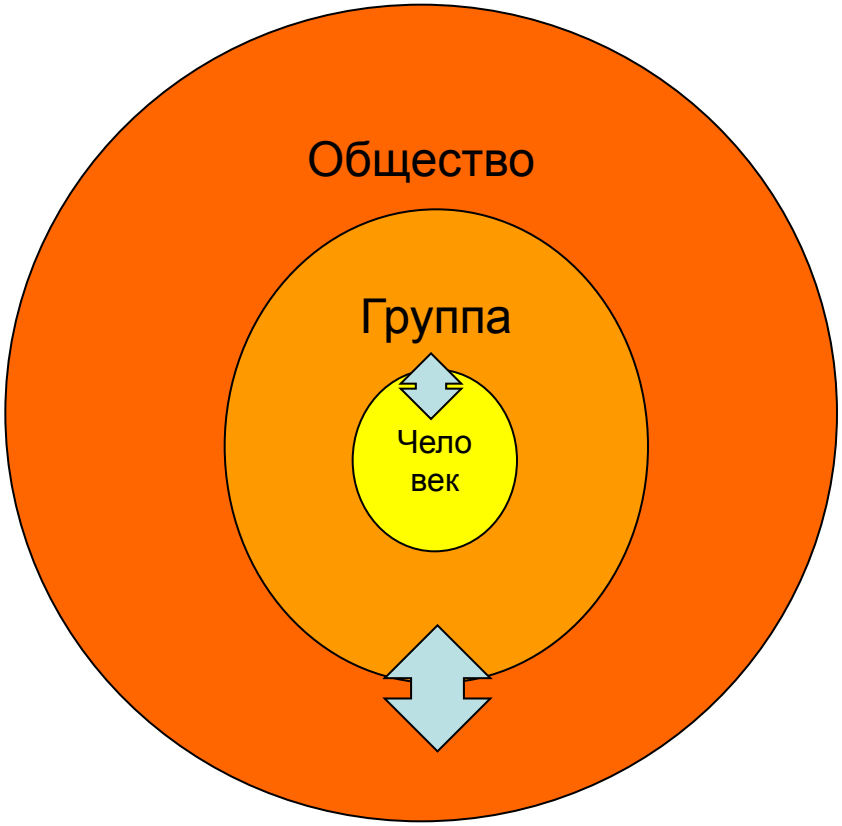


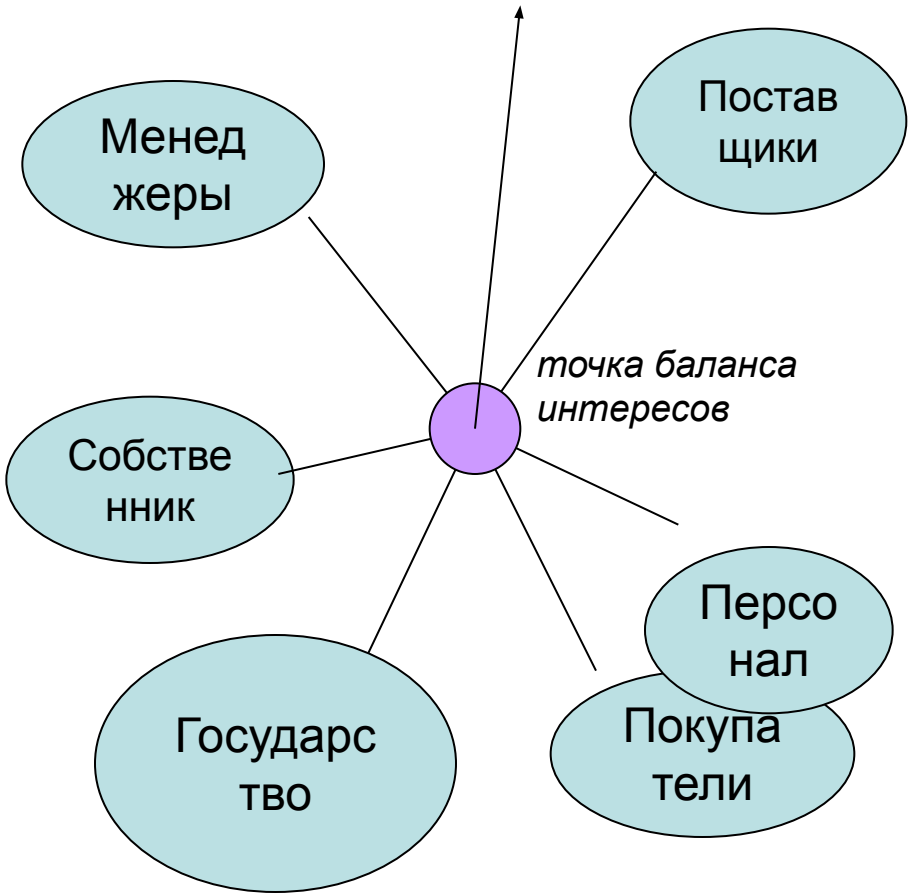
# Вектор группового знания




Поскольку знания — единственный вид ресурса, который не поддается быстрому тиражированию, то компании умеющие управлять этим ресурсом получают уникальные конкурентные преимущества

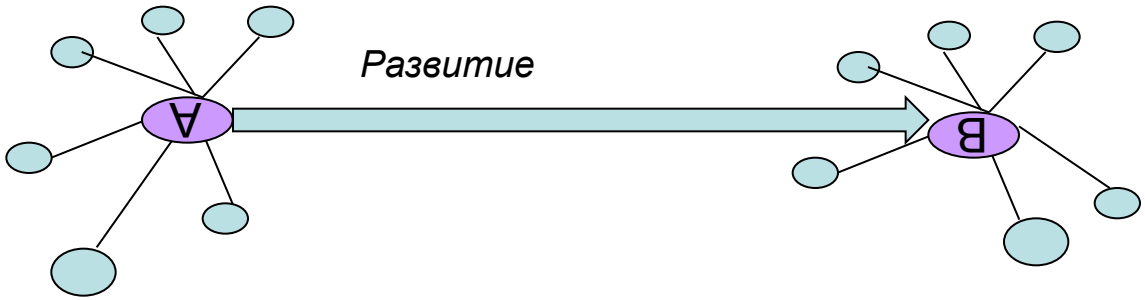
# Баланс интересов с окружением




Успешные компаниии – это те которым удается поддерживать баланс интересов всех заинтересованных сторон. Дж. Уэлч. «Дженерал Электрик»

# Через управление знанием- управление развитием




Менеджмент знаний фокусируется на программе развития компании в целом, и обеспечивает эффективный переход компании из текущего состояния А в целевое состояние В, устраняя главную проблему развития – проблему «лебедь, рак и щука».

# HR-менеджер в системе менеджмента знаний

- **Инициировать перемены**
- **Развивать внутреннюю культуру обмена знаниями**
- **Координировать и объединять внутрикорпоративные сообщества**
- **Разрабатывать системы создания, обмена, распространения, извлечения и совместного использования знаний и обеспечивать технологическую поддержку этих процессов**