

**УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ КАК ОДИН ИЗ ПОДХОДОВ
К ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ**

Н. В. Кузнецова *Кандидат педагогических наук, доцент,
Магнитогорский государственный
технический университет им. Г. И. Носова,
г. Магнитогорск, Россия*

**KNOWLEDGE MANAGEMENT AS AN APPROACH
TO IMPROVE VOCATIONAL TRAINING MANAGEMENT**

N. V. Kuznetsov *Ph.D., Associate Professor,
Magnitogorsk State Technical University
named after G. I. Nosov, Magnitogorsk, Russia*

Summary. Increased competition in the provision of educational services, Russia's entry into the European educational space, the transition to the state educational standards of the new generation have led to the fact that customer orientation quality educational services – a crucial factor in the success and prosperity. This article discusses the essential characteristics of knowledge management in the process of professional management training.

Keywords: knowledge management; updating knowledge; the quality of training; management training.

Для высшей школы проблемы качества образования специалистов-профессионалов всегда были актуальны. Поэтому приоритетным направлением в этой сфере являются приведение содержания и структуры профессиональной подготовки кадров в соответствие с современными потребностями рынка труда и повышение доступности качественных образовательных услуг [8]; разработка и внедрение внутривузовских систем менеджмента качества в соответствии с требованиями международных стандартов серии ИСО.

В современных условиях, когда резко обостряется конкуренция высших учебных заведений на рынках образовательных услуг, качество образования становится основным фактором конкурентоспособности. При этом руководство вузов должно чётко понимать и осознавать, что выигрыш в конкурентной борьбе на рынке образовательных услуг получит то учреждение, которое ориентируется на потребителя и предлагает более качественное образование.

Одним из подходов к повышению качества профессиональной подготовки в настоящее время может стать применение системы управления зна-

ниями. В настоящее время универсального, однозначно принятого понятия «управления знаниями», «менеджмент знаний» не существует. Как и нет однозначного и гарантированного метода и стратегий его внедрения в практику профессиональной подготовки специалистов, бакалавров, магистров.

Согласно И. И. Мазур [6], В. Д. Шапиро [6], менеджмент знаний можно определить как совокупность стратегических и оперативных усилий, направленных на увеличение и повышение эффективности использования интеллектуального капитала организации (вуза) в целях повышения его результативности или прибыльности деятельности. По мнению Р. Сперк [10], Д. Картер [10], управление знаниями – это совокупность действий, необходимых для создания внутри компании, организации условий, позволяющих работникам применять, развивать и консолидировать все необходимые знания и навыки, а также обмениваться ими. Под управлением знаниями можно понимать также процесс управления увеличением объёма знаний, которыми обладает организация (вуз), их распределение и введение в контекст текущего менеджмента и управления развитием [1].

Также это сплав различных дисциплин профессиональной подготовки студентов, разнообразных подходов и концепций; это систематический процесс идентификации, использования и передачи информации и знаний, которые обучаемые могут создавать, совершенствовать и применять.

Под знаниями в данном контексте мы понимаем высоко структурированную информацию, имеющую практическое значение и применение для организации деятельности компании, отдельного индивида. Аккумулируясь, знания формируют интеллектуальный капитал. Для эффективного использования интеллектуального капитала необходимо его постоянное приумножение, обновление, приобретение, а также качественная обработка. При этом приобретение знания не означает его увеличение (только в чисто количественном плане), а процесс обратный – сведение массива информации к строгой совокупности взаимосвязанных фактов и правил [5]. Знания сегодня становятся стратегическим фактором и ресурсом, что обусловлено бурным развитием информационных технологий, средств коммуникаций и напрямую влияет на развитие личности обучаемого.

Если рассматривать управление знаниями как процесс управления интеллектуальным капиталом (как студентов с точки зрения развития личности, так и профессорско-преподавательского состава вуза), то можно отметить следующие первоочередные задачи:

- 1) достижение поставленных целей организации за счёт роста интеллектуального капитала и эффективного его использования;
- 2) повышение эффективности принимаемых решений;
- 3) создание предпосылок для появления образовательных инноваций;
- 4) обучение и мотивация сотрудников, студентов [2].

Первостепенная роль системы управления знаниями в вузе в контексте повышения качества профессиональной подготовки заключается в первую очередь в обновлении методов и технологий обучения, применяемых при передаче и использовании знаний, в переключении внимания обучающих-

ся с «бумажной» работы на «живую», которая может и должна использоваться. Т. е. управление знаниями выступает как систематическое и организационно выстроенное накопление знаний, повседневно используемое в организации [6]; как одно из перспективных направлений повышения качества профессионального образования.

Управление знаниями сегодня превращается в важнейший фактор создания благ и обеспечивает конкурентные преимущества лишь в том случае, если в самой концепции оно рассматривается не в качестве структурного звена контроля, а понимается и формируется в свете ориентации на смену образовательных парадигм и технологий. При этом источниками мобильности обучающихся становятся способность к перемене профессии, реализация концепции «Обучение на протяжении всей жизни», совершенствование и самоактуализация их личности.

Исследование, проведённое на базе Магнитогорского государственного технического университета (МГТУ), позволяет сделать вывод о наличии системы управления знаниями в рамках системы менеджмента качества (СМК) вуза, что подтверждается документированными процедурами соответствующих процессов. При этом мы отмечаем непрерывное совершенствование сертифицированной системы менеджмента качества как необходимое условие повышения эффективности деятельности университета и обеспечения лидирующих позиций в области образования, науки и инноваций. Политика МГТУ в области качества направлена на постоянное улучшение качества востребованных услуг в образовательной и научной деятельности на основе обратной связи с внешними и внутренними потребителями. Высокая мотивация студентов и сотрудников через вовлечение их в управление по всем направлениям деятельности университета ориентирует каждого на развитие и совершенствование профессиональных компетенций и позволяет достигнуть реализации своего потенциала [10].

Мы считаем, что составным подпроцессом системы управления знаниями является актуализация знаний студентов.

Актуализацию знаний можно определить как извлечение дополнительной ценности из имеющегося интеллектуального потенциала обучаемого. В структуре профессиональной подготовки актуализация знаний управленческих кадров в основном реализуется во взаимодействии подсистемы «студент» и подсистемы «преподаватель». Актуализация – это перевод знаний, навыков и чувств в процессе обучения из скрытого, латентного, состояния в явное, действующее [3]. Актуализация знаний в процессе профессиональной подготовки рассматривается как сложный процесс, сопряжённый не только с воспроизведением ранее полученных знаний, но и предполагающий согласованную и взаимную связь памяти с творческим мышлением и воображением. Одновременно данный процесс выступает важным и необходимым этапом в решении не только учебных, но и профессиональных задач повышения качества профессиональной подготовки, планирования и реализации исследовательских инновационных проектов [4].

Для успешной реализации системы управления знаниями как подхода к повышению качества профессиональной подготовки студентов МГТУ в рамках СМК необходимо выполнение следующего комплекса функций [3]:

1. Познавательной-мотивационной функции (мотив рассматривается как основа деятельности).

2. Познавательной-обучающей функции (предусматривает формирование умений и навыков исследований процессов и явлений с помощью наблюдений, систематизации, анализа и обобщения информации, а также при использовании информационных технологий).

3. Познавательной-развивающей функции (способствует самореализации личности, расширению и углублению научных знаний обучаемых).

4. Воспитательной функции (предполагает взаимосвязь образования и воспитания и как результат – формирование модели компетенции менеджера на основе личностных качеств студента и его отношения к окружающему миру).

5. Социально-адаптационной функции (способствует самоопределению конкурентоспособности личности в со-

временном мире, её умению принимать самостоятельные решения).

Следует отметить, что основными трудностями внедрения системы управления знаниями в практику вуза могут быть организационная культура, а также способности и установки сотрудников, профессорско-преподавательского состава к передаче знаний, что говорит о критической значимости не технологической, а организационно-культурной составляющей как в системе управления знаниями, так и во всей системе профессионального образования. Кроме того, знания эволюционируют во времени, и организация становится не способной создать новую, мощную, обеспечивающую все её потребности базу знаний и, как следствие, поднять уровень компетентности.

В заключение можно сделать вывод о том, что в настоящее время управление знаниями является многообещающим с точки зрения повышения качества профессиональной подготовки и эффективности деятельности образовательной организации. Для студентов высокий уровень качества профессиональной подготовки является основанием для достижения лучших условий жизни, а также базисом для освоения более сложных знаний, умений, навыков и компетенций, способствующих успешной карьере. В условиях увеличивающейся нестабильности мирового рынка особую ценность приобретают не знания, вложенные в уже разработанную продукцию, а знания, на основе которых в будущем может быть создана стратегически значимая продукция. Деятельность в области управления знаниями должна быть неотъемлемой частью, составным компонентом стратегии развития предприятия, образовательной организации, способных конкурировать на рынке труда.

Библиографический список

1. Афонин И. В. Инновационный менеджмент : учеб. пособие. – М.: Гардарики, 2005. – С. 40–41.
2. Балашов Е. А. Менеджмент знаний: подход к внедрению // Стандарты и качество. – 2002. – № 7.
3. Кузнецова Н. В. Актуализация знаний будущих менеджеров в процессе профессиональ-

- ной подготовки: монография. – Магнитогорск: МаГУ, 2010. – 178 с.
4. Кузнецова Н. В. Актуализация знаний в профессиональной подготовке управленческих кадров: сущностные характеристики понятия // Социосфера. – 2014. – № 3. – С. 97–100.
 5. Мазур И. И., Шапиро В. Д. Управление качеством. – М.: Омега-Л, 2005. – С. 311–321.
 6. Менеджмент знаний – путь к преодолению конкуренции // ИСО 9000 + ИСО 14000 (ежеквартальное приложение к журналу «Стандарты и качество»). – 2005. – № 1. – С. 12–14.
 7. Политика ФГБОУ ВПО «МГТУ» в области качества до 2018 года. URL: <http://magtu.ru/obshchie-svedeniya/strategiya-v-oblasti-kachestva.html> (дата обращения: 14.09.2014).
 8. О концепции федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы: распоряжение правительства РФ от 07.02.2011 г. № 163-р. URL: <http://www.referent.ru/1/173627> (дата обращения: 23.05.2013).
 9. Российская педагогическая энциклопедия. В 2 т. – М.: Научное изд-во «Большая Российская энциклопедия», 1993–1999.
 10. Сперк Р., Картер Д. Управление знаниями: обзор передового опыта европейских компаний // Деловое совершенство (ежеквартальное приложение к журналу «Стандарты и качество»). – 2005. – № 4. – С. 20–30.
 2. Balashov E. A. Menedzhment znanij: podhod k vnedreniju // Standarty i kachestvo. – 2002. – № 7.
 3. Kuznecova N. V. Aktualizacija znanij budushhih menedzhеров v processe professionalnoj podgotovki: monografija. – Magnitogorsk: MaGU, 2010. – 178 s.
 4. Kuznecova N. V. Aktualizacija znanij v professionalnoj podgotovke upravlencheskih kadrov: sushhnostnye harakteristiki ponjatija // Sociosfera. – 2014. – № 3. – S. 97–100.
 5. Mazur I. I., Shapiro V. D. Upravlenie kachestvom. – M.: Omega-L, 2005. – P. 311–321.
 6. Menedzhment znanij – put k preodoleniju konkurencii // ISO 9000 + ISO 14000 (ezhekvarartalnoe prilozhenie k zhurnalu «Standarty i kachestvo»). – 2005. – № 1. – S. 12–14.
 7. Politika FGBOU VPO «MGTU» v oblasti kachestva do 2018 goda. URL: <http://magtu.ru/obshchie-svedeniya/strategiya-v-oblasti-kachestva.html> (data obrashhenija: 14.09.2014).
 8. O koncepcii federalnoj celevoj programmy razvitija obrazovanija na 2011–2015 gody: rasporyazhenie pravitelstva RF ot 07.02.2011 g. № 163-r. URL: <http://www.referent.ru/1/173627> (data obrashhenija: 23.05.2013).
 9. Rossijskaja pedagogicheskaja jenciklopedija. V 2 t. – M.: Nauchnoe izd-vo «Bolshaja Rossijskaja jenciklopedija», 1993–1999.
 10. Sperk R., Karter D. Upravlenie znanijami: obzor peredovogo opyta evropejskih kompanij // Delovoe sovershenstvo (ezhekvarartalnoe prilozhenie k zhurnalu «Standarty i kachestvo»). – 2005. – № 4. – S. 20–30.
- Bibliograficheskij spisok**
1. Afonin I. V. Innovacionnyj menedzhment: ucheb. posobie. – M.: Gardariki, 2005. – S. 40–41.
- © Кузнецова Н. В., 2015