

Исследование практик управления знаниями в российских компаниях

Парадокс текущего периода с управлением знаниями в российских компаниях.

“

Курс у нас один — правильный!— В.С.Черномырдин



Олег Лавров – председатель правления Ассоциации «КМ Альянс», делится своим мнением: есть ли в российских компаниях управление знаниями?

Доброго времени! Так хочется, чтобы оно было и было добрым. Происходящее вокруг нас с настойчивостью показывает нам обратное — времени не хватает, и это не к добру!) С таким вызовом приходится считаться: необходимо в бизнесе быть точнее, сильнее, быстрее и выше! В нашем случае — все это про силу знаний — знаний отдельных людей, групп, корпоративных знаний — когда мы эту силу воспринимаем как ключевую и уникальную бизнес-ценность.

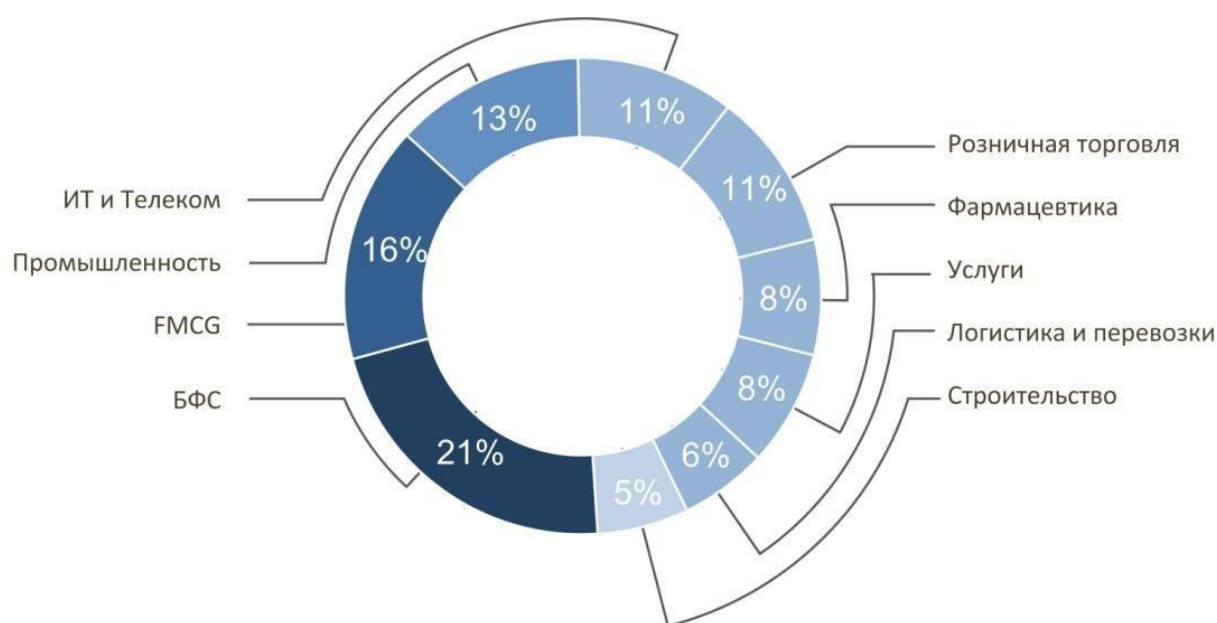
Парадокс со знаниями в компаниях и их управлением в том, что есть компании, проекты, системы, люди, которые занимаются созданием, внедрением и использованием систем управления знаниями внутри компаний — НО — они практически все время сами по себе, они имеют отношение к существующим департаментам и должны жить по их правилам, они должны завоевать внимание и лояльность сотрудников и собственников компании, они должны... должны... должны! По сути, уникальные знания о бизнесе у собственников и сотрудников и есть ключевой ресурс развития бизнеса, недостаток стратегических знаний о будущем бизнеса есть угроза его существования — то есть, знания из катализатора давно превратились в матрицу будущего для компании! Кто это понял, тот выделяет управление знаниями в ключевой бизнес процесс. Кто еще думает, тому повторяем — быстрее, сильнее... И еще один момент — обидно, но, как правило, снаружи российской компании всего того чудесного, что в ней происходит со знаниями, практически не видно!

Понимая управление знаниями как регулярный и коллективный процесс, некоммерческое партнерство российских специалистов и экспертов управления знаниями КМ-Альянс с 2012 года наблюдает за развитием knowledge management (KM) (термины «knowledge management» и «управление знаниями» в статье мы используем как идентичные) в России. Мы можем с уверенностью утверждать, что уже достаточно большое количество российских компаний ежедневно занимаются созданием новых знаний и умело встраивают их в свои бизнес-процессы.

Так, в 2014 году КМ-Альянс в сотрудничестве с компанией «МАЛАКУТ – HR исследования и решения» провели масштабное исследование систем управления знаниями Knowledge Management Index 2014, в котором приняли участие 63 российские компании.

В 2015 году использовали результаты изучения практик управления знаниями и формирования интеллектуального капитала компаний, проведенном Высшей школой менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета, в котором участвовало 240 компаний.

Анализ распределения компаний по отраслям деятельности позволяет увидеть корреляцию между уровнем конкуренции в отрасли и активностью в отношении внедрения инструментов и методологии управления знаниями.



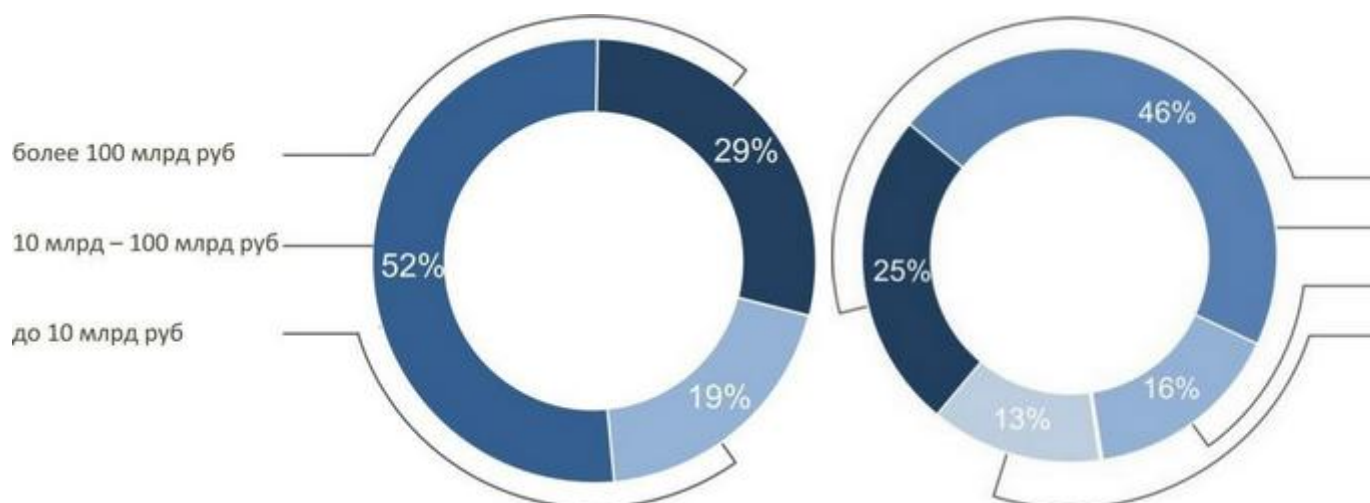
Распределение компаний — участников исследований по отраслям деятельности (Knowledge Management Index'14)

Хотелось бы отметить, что практикующие управление знаниями (УЗ) компании разделяются, по нашему пониманию, на несколько типов:

- компании крупного бизнеса, работающие на глобальных рынках;

- компании крупного и среднего бизнеса лидеры отраслей и стремящиеся стать лидерами;
- компании среднего бизнеса в стадии активных организационных изменений или освоения новых рынков;
- компании малого и среднего бизнеса с высокой вовлеченностью менеджмента в поиск путей выживания бизнеса.

По данным исследований последних почти 70% и они обладают большей гибкостью в выборе инструментов для достижения целей, меньшей формализацией корпоративных коммуникаций.



Распределение компаний — участников исследований по обороту и численности
(Knowledge Management Index'14)

Большая часть компаний реализуют пилотные проекты по управлению знаниями. Лишь треть принявших участие в исследованиях компаний (28%) имеют формализованную стратегию по управлению знаниями и не более 2% имеют соответствующую политику. Как следствие, отсутствует системность и комплексный подход к построению работающих СУЗ. Только 37% компаний отмечают наличие у них всех четырех этапов управления знаниями, предложенных в исследовании, а именно:



Учитываемые этапы управления знаниями в исследовании

Наблюдается диспропорция в распределении внимания компании к этапам УЗ, увлечение вопросами хранения знаний в ущерб процессам выявления, создания и обмена.



Состояние процессов управления знаниями
(Knowledge Management Index'14)

В настоящий момент большинство пилотных проектов инициированы и формируют основную деятельность вокруг корпоративных университетов или учебных центров, что, как правило, создает проблемы вовлечения участников из других подразделений. В большинстве случаев (78%) управление знаниями лежит в зоне ответственности T&D (L&D) подразделения, HR, IT и лишь в 10% компаний управление знаниями осуществляют самостоятельные подразделения, созданные под эту функцию. Это приводит к тому, что только четверть (24%) компаний формализует определение «Управление знаниями» и в большинстве компаний этот термин не употребляется, а само понятие ассоциируется с деятельностью компании в области обучения и развития сотрудников и внедрением корпоративных IT-инструментов для хранения информации и групповой работы над задачами.

Использование зарубежных моделей и формулировок усугубляет ситуацию и приводит к различным трактовкам одного и того же термина. Неудивительно, что в ТОП-30 проектов по управлению знаниями, планируемых к реализации компаниями в 2014-2015 гг. входят: проекты, связанные с обучением персонала (40%); проекты по созданию и наполнению баз данных (38%); внедрение и популяризация IT-решений (36%). Крайне редко КМ-проекты инициируются в дирекциях производства, в департаментах маркетинга или стратегического развития. Всего 3% компаний ставят первой задачей пилотного проекта по управлению знаниями изучение существующих коммуникаций, корпоративной культуры компании, компетенций и ресурсов участников пилота, распределения по подразделениям «владельцев уникальных знаний» – экспертов, мастеров, наставников.

Приглашаю к участию с краткими сообщениями о своих практиках, ролях и функциях в корпоративных системах/проектах управления знаниями представителей российских компаний!

Благодарю за внимание!