

Элькина Л. В.

**СОЗДАНИЕ КЛАССИФИКАТОРА ЗНАНИЙ КАК НЕОТЪЕМЛЕМОГО ЭЛЕМЕНТА СИСТЕМЫ  
УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ**

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/1/2007/4/83.html](http://www.gramota.net/materials/1/2007/4/83.html)

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

**Альманах современной науки и образования**

Тамбов: Грамота, 2007. № 4 (4). С. 216-217. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: [www.gramota.net/editions/1.html](http://www.gramota.net/editions/1.html)

Содержание данного номера журнала: [www.gramota.net/materials/1/2007/4/](http://www.gramota.net/materials/1/2007/4/)

**© Издательство "Грамота"**

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: [www.gramota.net](http://www.gramota.net)

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: [almanac@gramota.net](mailto:almanac@gramota.net)

Осуществление первоначальных мер по исполнению программы по реформированию государственной службы позволило снизить возраст муниципальных служащих с 46 до 42 лет, а служащих старше 50 лет с 33 процентов до 25 процентов. Поэтому формирование резерва кадров является объективной необходимостью, так как в течение 5 лет на пенсию должны выйти 250 государственных служащих. В субъектах РФ на данный период времени появился «дефицит» государственных служащих в возрасте до 45 лет, имеющих опыт работы. Таким образом, проблема «вымывания» кадрового потенциала в федеральных органах исполнительной власти обрела свое значение в структуре органов исполнительной власти субъектов РФ. Сравнив заработную плату руководителей в органах исполнительной власти Липецкой области с оплатой труда руководителей аналогичного уровня в промышленности, банковской сфере, в сфере транспортировки энергоресурсов, оказалось, что денежное содержание государственных служащих в 2 раза ниже. Данная разница в оплате труда затрудняет привлечение на государственную и муниципальную службу квалифицированных специалистов и руководителей, приводит к оттоку государственных служащих в негосударственный сектор экономики (особенно наиболее востребованных профессий и возрастных категорий). Это, несмотря на достаточно высокую заработную плату государственных служащих в Липецкой области.

Для преодоления указанных негативных тенденций необходимо, на наш взгляд, устранить пробелы в законодательных актах о государственной гражданской службе субъектов РФ; активно использовать современные кадровые технологии; укрепления социального статуса государственного гражданского служащего субъекта РФ. Все эти вопросы тесно связаны между собой и не могут быть решены отдельно друг от друга, поэтому последовательность и постепенность реформирования государственной службы – залог успешных результатов данного процесса.

## СОЗДАНИЕ КЛАССИФИКАТОРА ЗНАНИЙ КАК НЕОТЪЕМЛЕМОГО ЭЛЕМЕНТА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ

*Элькина Л. В.*

*Московский государственный университет экономики, статистики и информатики*

За последнее десятилетие в деятельности бизнес - сообщества произошли колоссальные изменения. Во многом они были обусловлены появлением новых технологий, которые открыли мировые рынки для самых разных компаний и генерировали огромное количество данных, требующих сортировки, переработки в информацию или сохранения и использования в качестве знаний. Человечество вступило в новую экономику или новое сообщество, так называемое информационное общество, отличающееся от предшествующих формаций тем, что основную роль в нем играет знание. В новых экономических условиях оно является таким же ресурсом, что и традиционные факторы производства – труд, земля и капитал. Экономическая и производительная силы современных корпораций заключены в основном в интеллектуальной сфере, нежели в материальных активах. Стоимость большей части продуктов и услуг в первую очередь определяется возможностью развития основанных на знании нематериальных активов, таких как технологические ноу-хау, дизайн продукции, маркетинговые исследования, понимание клиента, способность персонала к производительному труду и инновации. Бесспорно, будущее принадлежит людям, вооруженным знаниями. А если знание – конкурентный ресурс, значит, его необходимо учитывать, хранить, создавать, управлять и внедрять.

К сожалению, до сих пор существуют сложности с документированием всех имеющихся в компании знаний, созданием репозитория, поиском и передачей накопленных знаний. Все существующие знания надо научиться обозначать, обрабатывать, передавать, находить и использовать. И именно здесь потребуются целый комплекс технологий построения исчерпывающего описания объектов знаний и синтеза новых знаний.

Потенциальным решением вышеупомянутых проблем выступает создание классификатора знаний, имеющихся в конкретной организации, будь то современный университет, министерство или крупная компания. Хорошая система классификации знаний – главный атрибут любой удачной системы управления знаниями. Ведь в современных условиях побеждает тот, кто умеет работать быстрее и эффективнее, а значит, тот, кто обладает, хранит, создает и управляет знаниями.

Классификаторы представляют собой систематический свод, перечень каких либо объектов, позволяющий находить каждому из них свое место, и имеют определенное (обычно числовое) обозначение. Иначе говоря, классификатор – это многоступенчатое логическое деление, которое может быть представлено в виде древовидной, иерархической или комбинативной (фасетной) структуры. Основной целью, равно как и главной полезной функцией классификации является обеспечение однозначного и легко отделимого места для каждого из классифицируемых объектов, причем эта функция должна хорошо выполняться при двух основных видах использования классификации: размещении нового объекта в классифицируемом массиве и нахождении конкретного объекта в этом массиве.

Типичными проблемами на предприятии, обуславливающими необходимость разработки классификатора корпоративных знаний, стали:

- децентрализованность имеющихся знаний, т.е. высокая распыленность мест их хранения и разнородность форматов, они неструктурированы, несогласованы и их практически невозможно найти;
- низкая скорость доступа к необходимым знаниям;
- дублирование информации, которое в конечном счете приводит к снижению эффективности бизнеса;
- сомнительность достоверности и актуальности имеющихся и создающихся в компании знаний.

Знать все невозможно, но знать, где находятся нужные в данный момент знания, можно и нужно. В нынешней информационной экономике знание – признанный источник конкурентного преимущества компании перед другими и один из наиболее ценных ее активов: на рынке побеждает тот, кто умеет работать быстрее и эффективнее, а значит тот, кто обладает и управляет знаниями. Таким образом, значение классификатора знаний для компании трудно переоценить. Он занимает ключевое положение в системе управления знаниями, обеспечивая постоянную доступность сотрудников к необходимому в данный момент знаниям; сокращение рабочего времени, затрачиваемого на поиск информации; предотвращение дублирования одних и тех же информационных потоков, циркулируемых в разных подразделениях компании; централизованность имеющихся и создающихся знаний; повышение общего уровня информированности работников.

Но для всех вышеперечисленных результатов система классификации должна обладать:

- **гибкостью**, а именно допускать возможные изменения, учитывать возможность пополнения знаний и появления в будущем новых технологий;

- **простотой**, т.е. система должна быть простой и доступной в использовании для пользователя любого уровня, основываться на понятном принципе классификации. Это касается в первую очередь количества этапов логического деления.

- **подотчетностью**, так как классификация знаний должна отражать права интеллектуальной собственности. Поскольку каждый ресурс имеет собственника, другие заинтересованные стороны всегда могут обратиться к первоисточникам информации – ее владельцам.

Подсчитано: около 45% времени сотрудника средней компании уходит на поиск информации. Примерно 30% условного рабочего дня он ищет нужные данные сам и еще 15% тратит на расспросы коллег подчас о совершенно элементарных вещах. Получается, что почти половина дня на многих работников предприятий — это не работа, а лишь подготовка к ней. Но это утверждение верно исключительно для тех компаний, в которых не организован процесс управления знаниями. То есть совокупность различных правил и процедур, направленных на то, чтобы сотрудники оперативно и в нужном объеме получали знания и информацию, необходимые им для работы. В то время как своевременное получение необходимой для принятия полезных решений информации у того, кто действительно ею владеет, или там, где она действительно имеется – основная цель управления знаниями.

#### *Список использованной литературы*

Джанетто К., Уиллер Э. Управление знаниями: руководство по внедрению корпоративной системы управления знаниями. М.: Добрая книга, 2005.

Лабоцкий В. В. Управление знаниями: технологии, методы и средства представления, извлечения и измерения знаний. Мн.: БГЭУ, 2006.

Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии. Основные положения и порядок проведения работ по разработке, внедрению и применению общероссийских классификаторов. М.: Стандартиформ, 2006.