

Knowledge transfer – a prerequisite for the preservation of sustainable development in the context of Global Crisis

Anatoliy Asenov¹

Трансферът на знания – предпоставка за запазване на устойчивото развитие в условията на Световна криза

Анатолий Асенов¹

Abstract: Dynamic changes in recent years require an overriding need for exchange of knowledge between research and business. Member States of the European Union is more fully aware of the importance of knowledge transfer to increase competitiveness and improve the effectiveness of public research.

Key words: public research, knowledge, knowledge transfer.

I. ВЪВЕДЕНИЕ

Динамичните промени от последните години императивно налагат необходимостта от обмен на знания между изследователските и бизнес организациите. Държавите - членки на Европейския съюз все по-пълно осъзнават значението на трансфера на знания за увеличаване на конкурентоспособността и подобряване на ефективността на публичните изследвания. Този факт намира отражение в националните програми за реформи, разработвани в рамките на Лисабонската стратегия. Предприемат се многобройни инициативи за развитие на сътрудничеството между изследователските организации и бизнеса.

Трансферът на знания включва процесите на получаване, натрупване и споделяне на конкретни и подразбиращи се знания, включително умения и способности. Той се осъществява както чрез търговски, така и чрез нетърговски дейности - например научно-техническо сътрудничество, консултации, лицензиране, създаване на търговски фирми от изследователските екипи, мобилност на изследователите, публикации и т.н. Въпреки, че ударението се поставя на научно-техническите знания, от значение са и другите видове знания, свързани с човешкия фактор и динамиката в неговото развитие нарастващ интерес към връзката между успеха на фирмата и знанията, които се използват.

¹ Анатолий Асенов, д-р Доцент, Стопанска Академия „Д.А.Ценов” – Свищов, катедра „Мениджмънт”

II. ИЗЛОЖЕНИЕ

В глоболизиращата се и взаимно обвързана световна икономика се наблюдава все по-вече доказателства за безспорната значимост на това явление.

Знанието е важен фактор за икономическото развитие на дадена страна и за повишаването на жизнения стандарт. При съвременните условия то намира конкретен израз в различни иновации – технологични, организационни, свързани с човешкия фактор и др., чиято крайна цел е само една – постигане на фирмен успех.

Знанията са част от икономиката, базирана на знанието. Според Дани Т. Куа [2] (Лондонско висше училище по икономика), икономиката на нематериалното се нарича още неуловима, безтегловна, на познанието или просто “нова икономика”. Тя съдържа четири главни елемента:

- информационните и комуникационни технологии (ИКТ) и Интернет;

- интелектуална собственост, която включва не само патентните и авторските права, но в по-широк смисъл фабричните марки, търговските марки, рекламата, финансовите услуги, консултациите, финансовите пазари, здравеопазването (медицинските знания) и образованието;

- електронните библиотеки и базите данни, както и електронните медии, видеоигрите и радиоразпръскването;

- биотехнологиите, традиционните библиотеки и бази данни и фармацевтичната индустрия.

Счита се, че всички посочени дейности съдържат елементи на нематериалност и могат да се разглеждат като знания. В съвременното стопанство те се разрастват изключително бързо.

За първи път понятието “управление на знанието” (knowledge management) се използва от американския учен и консултант по управление Karl Wigg през 1986 г. на конференция на Международната организация на труда в Швейцария.

Управлението на знанието е направление от науката за управление. През последните години се разви твърде интензивно. За начало в нейното развитие може да се приеме 1993 г. – първата конференция в Бостън, където се разискват тези проблеми.

Много учени, експерти и практики от целия свят са посветили времето си за развитието на това направление.

Напълно подкрепяме становището, че процеса, свързан с управление на знанията включва “приемането на решения и предприемането на действия с цел създаване и поддържане на такава среда във фирмата, която технологично обезпечава и организационно поощрява служителите към придобиване, съхраняване, споделяне, разпространяване, генериране и ефективно използване на стратегически важни за фирмата знания”.

Обучението е “системен процес на обогатяване на знанията, уменията и нагласите на заетите с цел да се усъвършенства тяхното трудово представяне в длъжностите, структурното звено и организацията”.

В непосредствена връзка с обучението е “организация на обучението”. Този термин е въведен от Питър Сендж през 1990 г. в книгата му “Петата дисциплина” [7]. С много примери от практиката се описват как организациите страдат от неспособност за обучение, което им пречи да разпознават заплахите и възможностите. Интересен е въпросът може ли една организация да се превърне в обучаваща се и кои са причините това да не се случи. Приема се, че най-съществени пречки са:

- мениджърите не са съгласни да предадат част от властта си;
- обучението изисква гъвкавост, желание да се рискува с нещо ново и възможност да го опиташ;
- превъзможване на несигурността;
- поемане на отговорност;
- организацията на обучението изисква нови умения;
- доверие;
- неспособност да се учи от опита.

Когато говорим за трансфер на знания, следва да разбираме, целия процес, свързан с получаване, натрупване и споделяне на конкретни и подразбиращи се знания, включително умения и способности. Този процес има многостранно проявление. Може да се осъществява между фирми, научно-изследователски звена, университети, както и в комбинация по между им, напр. фирма – фирма; фирма - научно-изследователски звена; фирма – университет; университет – университет; научно-изследователски звена – научно-изследователски звена и др. Всяка от възможните комбинации е пред сериозни предизвикателства:

- бързо натрупване на нови знания;
- координиране на действията и взаимоотношенията между всички звена;
- изграждане на ефективно партньорство;
- регионално, национално и интернационално сътрудничество.

Във всеки един от случаите на различни комбинации ще бъде важен процесът по управление на знанията,

защото успешния трансфер ще зависи от успешното управление.

Интерес представляват схващанията на Майкъл Станконски. Той счита, че структурообразуващи, съществени и основни стълбове за управление на знанията са: лидерството, организацията, технологията и обучението. Съдържанието на всеки от компонентите е взаимнообвързано с останалите и не трябва да се разделят. Те се включват в Система за управление на знанията.

Към всеки от тези стълбове се отнасят различни етапи. Те могат да се представят по следния начин - Таблица 1.

ТАБЛИЦА 1.
УПРАВЛЕНИЕ НА ЗНАНИЯТА -
КОМПОНЕНТИ И ЕТАПИ

КОМПОНЕНТИ	ЕТАПИ
ЛИДЕРСТВО	Първи етап: Определяне на критически важните знания. Втори етап: Управление на процесно ориентирания анализ. Трети етап: Представяне на отработен план за действие на висшето ръководство.
ОРГАНИЗАЦИЯ	Четвърти етап: Привличане на ключови участници. Пети етап: Създаване модел на процеса. Шести етап: Осъзнаване на критичното разминаване в знанията, възможностите и рисковете. Седми етап: Установяване и подреждане на целите. Осми етап: Разработване на изисквания и програми за оценка.
ТЕХНОЛОГИЯ	Девети етап: Детайлно планиране на стратегията. Десети етап: Изграждане, Внедряване и развитие на стратегията. Единадесети етап: Извършване На мониторинг, измерване и записване на показателите.
ОБУЧЕНИЕ	Дванадесети етап: Обучение с оглед на резултатите.

Според първия етап от разгледания модел е необходимо да се определят критически важните знания. Това ще зависи от конкретната сфера на дейност и от състоянието на дадена фирма към определен момент от развитието ѝ. Този етап практически е неприложим към новосъздадените фирми, а е характерен за периодите, свързани със зрялост и развитие.

Вторият етап се състои в управление на процесно - ориентирания анализ. Акцентира се върху проблемната област и се обхващат следните елементи: профил на клиента, продукти, бизнес, процеси, участници, информация и технологии.

Третият етап е свързан с предоставяне на отработен план за действие на висшето ръководство. Тук е необходима предварителна подготовка. Целта е да се убеди ръководството в това, което предстои да бъде извършено, да се направят сравнения с други фирми. Подкрепата на висшето ръководство е изключително важна, защото именно то контролира отделянето на средства и ресурси. През този етап е възможно да има съпротива и тя да е конкретен израз на страх от новото, неизвестното. Личните интереси се сблъскват с

нововъведенията - дали ще се справят с новостите, дали те няма да изискват допълнителна квалификация и т. н.

Тези три етапа се отнасят към елемента **ЛИДЕРСТВО**. Тяхното изпълнение предполага преминаването към следващия елемент **ОРГАНИЗАЦИЯ**.

Четвъртият етап се отнася до привличането на ключови участници. Те могат да бъдат служители на фирмата, но е възможно и да се търсят външни консултанти. Тяхно задължение е да организират постигането целите на проекта.

Петият етап е създаване модел на процеса, които вече е свързан с конкретни цели, за да се премине към шестия етап – осъзнаване на критичното разминаване в знанията, възможностите и рисковете и да се установят и подредят същинските цели в седмия етап.

Последният етап от елемента **ОРГАНИЗАЦИЯ** се отнася до разработването на изисквания и програми за оценка. Тук се разработват точни критерии за оценка и се търси разминаването между действителните и планираните резултати.

Третият ключов елемент от четирите стълба за управление на фирмените знания е **ТЕХНОЛОГИИ**. Неговите етапи се отнасят до детайлно планиране на стратегията; изграждане, внедряване и развитие на стратегията и извършване на мониторинг, измерване и записване на показателите.

Четвъртият елемент е **ОБУЧЕНИЕ** и към него спада последния етап, свързан с обучението с оглед на резултатите. Тук се търси обратна връзка с предходните етапи, за да могат да настъпят корекции по отношение на управлението на знанията.

Нито един от изброените етапи не е най-важен от останалите. Трябва да се отчита факта, че фирмите работят в една изключително динамична среда. Когато извършват дейността си, свързана с управлението на знанията те не преустановяват дейността си. В този случай е необходимо да усвоят двойната перспектива – от една страна да бъдат конкурентоспособни, а от друга успешно да управляват знанията си.

По подобен начин се разглеждат компонентите, свързани с обучението и от Питър Сендж. Според него [7]:

- определяща е ролята на лидера;
- необходимо е да се преосмислят йерархиите;
- да се споделят познания;
- да се създаде инфраструктура за самообучение.

Всеки един от тези компоненти е немислим без човешкия фактор. През последните години той стана определящ в мениджмънта. Много фирми потвърдиха истината, че най-ценния им ресурс – това са хората и насочиха усилията си именно към тях. Стана ясно, че именно хората са най-важния актив за постигане на предимства пред конкурентите, което доведе до поставяне на по-голям акцент върху образованието и обучението.

Правото на образование се регламентира от Всеобща декларация за правата на човека. То трябва да бъде насочено към цялостно развитие на човешката личност и да съдейства за разбирателството, търпимостта и приятелството между всички народи (чл.26, ал.1 и ал.2).

Всеки човек има право да участва в научния напредък и да се ползва от неговите достижения (чл.27, ал.1).

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Безспорен е факта, че силното образование се основава на силна икономика. Развитите страни осигуряват своя просперитет чрез икономика, базирана на знания. Този тип стратегия е най-правилната за реализацията на икономическата политика в иновационния XXI век. В страни, където обществото е основано на знания се отчита:

- “Осъзната като национална идея необходимост от ускорен преход към информационно общество;
- Информатизация на образованието – с ранг на държавна политика;
- Концентрация на усилията в ефективните за държавата насоки на развитие, основани на съвременни и перспективни за постигането им знания;
- Концентрация на финансовите и интелектуални ресурси – държавни и частни, в образованието и здравеопазването като база за ускорено развитие на обществото на икономиката.”

Тези принципи могат да бъдат адекватно приложени и в България, ако се познава състоянието на МСП и се осъзнае ролята им за бъдещия икономически растеж за българската икономика.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Речник по психология. “Наука и изкуство”, С, 1989.
- [2] Куа Д. Икономика на нематериалното. Възходът на продуктите на знанието. - К у р и е р на Юнеско, януари, 1999.
- [3] Варамезов, Л. Управление на знанието – инструмент за повишаване на фирмената конкурентоспособност. – Н а р о д н о с т о п а н с к и архив, АИ “Ценов”, бр. 1, 2007.
- [4] Шопов, Д., М. Атанасова. Управление на човешките ресурси. Тракия – М, С., 1998.
- [5] Крейнър, С. Ключови идеи в мениджмънта. “ИнфоДАР” ЕООД, С., 1998,
- [6] Орландо, К., Калабриз Ф. Подходът “Четири стълба за управление на знанията във фирмата”. – “Е” и “М” Е в р о о б р а з о в а н и е, бр.1, С, 2008
- [7] Сендж, П. През иглено ухо. В: Преосмисляне на бъдещето (под ред. на Гибсън Р.), Екслибрис, С, 1998.
- [8] <http://ius-vt.hit.bg/izv.html>
- [9] Вж. Богданов, А. Силно образование – силна икономика, а не обратно! - “Е” и “М” Е в р о о б р а з о в а н и е, бр.1, С, 2008.
- [10] Годоров, К. Основи на дребния бизнес. Тракия – М, С., 2000.
- [11] Годоров, К. Стратегическо управление в малките и средни фирми. НЕКСТ, С., 1997.