

KONCEPT ZNANJA U NOVOJ EKONOMIJI - EKONOMIJI ZNANJA

CONCEPT OF KNOWLEDGE IN THE NEW ECONOMY - THE KNOWLEDGE ECONOMY

Stručni rad

DOI 10.7251/POS1208141L	COBISS.BH-ID 3065880	UDK 330.342:338.124.4
-------------------------	----------------------	-----------------------

Doc. Dr Slađana Lolić,¹ Univerzitet za poslovne studije Banja Luka

Jedina konkurentska prednost je sposobnost da se uči i mijenja.

Michael Porte

Sažetak:

Autorka u ovom radu želi da ukaže na iskustva tranzicije obilježene promjenama u obrazovanju. Danas, u XXI vijeku, javlja se potreba za specijalizovanim znanjem, taj proces iziskuje moderno društvo, društvo u kojem su se pomjerile granice obrazovanja. Rad obuhvata glavne faze tranzicije u obrazovanju i razmatra osnovne uzroke njene teorijske i praktične evolucije.

***Ključne riječi:** tranzicija, globalizacija i znanje, menadžment znanja, intelektualni kapital.*

¹ Korespondent: Slađana Lolić, tel. +38766 657 595, e-mail: lolicm@blic.net

Abstract:

The author of this paper wishes to indicate the experience of transition marked by the changes in education system. Today, in the 21st century, there is a need for more specialized knowledge influenced by the modern society that pushed forward the boundaries of education. The paper includes all the main phases of education transition and considers the causes of its theoretical and practical evolution.

Keyword: *transition, globalization and knowledge, knowledge management, intellectual capital*

1. UVOD

Živimo u vremenu promjena. Te promjene su se naročito odrazile na obrazovanje. Da se radi o prelomnoj društvenoj epohi, u epohi u kojoj znanje dobija širi kontekst koji se odvija pod uticajem globalizacije i informacionih tehnologija, svjedoče brojni pokazatelji. Nove tehnologije, globalizacija i nova ekonomija - ekonomija znanja mijenja naša shvatanja o znanju. S obzirom na kompleksan i protivrječan karakter globalnih društvenih promjena, s pravom se može reći da smo svjedoci ambivalentnog procesa tranzicije u obrazovanju, koje po svojim glavnim tendencijama ulazi u jednu novu fazu, fazu koncepta kreiranja novog znanja, konkurantne prednosti u novoj ekonomiji znanja i menadžmenta znanja.

2. GLOBALIZACIJA I ZNANJE

Znanje je najsavršeniji, najkomercijalniji i najizvozniji virtualni proizvod savremene globalizacije. U takvim globalnim odnosima misao je proces virtualne proizvodnje, a čovjek virtualna tehnologija budućnosti. Upravo u tom kontekstu slobodan protok radne snage u virtualnoj ekonomiji predstavlja globalni transfer tehnologije i razvojnih potencijala.

Novi model globalizacije strukturno se sastoji od: globalizacije znanja, globalizacije informacije, globalizacije tehnologije, globalizacije misli, globalizacije ideje, globalizacije vremena,

globalizacije prostora. U takvim novim odnosima globalnih ekonomskih procesa i mi kao pojedinci vrlo brzo ćemo postaviti sasvim nove standarde funkcionisanja u novoj globalnoj ekonomiji. I to: standarde vrijednosti ideje, standarde iskoristivosti vremena, standarde upotrebljivosti tehnologije, standarde brzine misli, standarde neograničenosti prostora, standarde obrade informacije... U globalizacijskim procesima čovjek postaje inteligentna tehnologija virtualne privrede. Tranzicija globalnih standarda zapravo se već dogodila, iako mimo nas i bez obzira na to jesmo li mi spremni prihvatiti i prilagoditi se takvim novim modelima. Temeljni kapital globalizacije postaju informacija i znanje. Standard vrijednosti novca kao tradicionalni ekonomski standard u globalizaciji će zamijeniti standardi vrijednosti ideje.

Standarde slobodnog protoka informacija u tranzicijskom društvu početka globalizacije, u globalizacijskom društvu zamijenjuju standardi obrade informacije, jer protok informacija više nije moguće ni na koji način ograničavati. U takvim novim globalizacijskim modelima standarde brzine djelovanja će zamijeniti standardi brzine misli. Upravljanje znanjem je danas naširoko poznat pojam i praktikuje se u mnogim organizacijama, a korisno je pogledati unazad u prošlost. Upravljanje znanjem kao i svaki sistem ima svoju vrijednost kako u prošlosti tako i u sadašnjosti, ta njegova kombinacija s novim idejama, ljudima koji ga koriste daje mogućnost novog pogleda na stvari.

3. MENADŽMENT ZNANJA

Menadžment znanja je nešto više od pukog prikupljanja informacija i njihovog ubacivanja u kompjutersku bazu podataka ili na WEB stranicu. Pravilan menadžment znanja omogućuje pojedincima na svim nivoima organizacije pristup informacijama koje su im potrebne za obavljanje njihovih zadataka, a daju i doprinos ispunjenju sveukupnih ciljeva organizacije.

Menadžment znanja opisuje se kao najefektivnije korištenje intelektualnog kapitala nekog posla. On uključuje povezivanje mozgova odgovarajućih ljudi kako bi razmjena, rezonovanje i zajedničko djelovanje postali gotovo instinktivni i dio svakodnevnog rada. Menadžment znanja se vezuje za tzv. organizacije koje uče.

Prema Davidu Garwinu, takva organizacija je uvježbana za stvaranje, prikupljanje i transfer znanja i modifikovanje svog ponašanja kako bi došla do određenog znanja i vizije. Gotovo sve kompanije na njima svojstven način koriste menadžment znanja. Vrijednosti znanja stvaraju se kroz procese i usmjeravaju se u obliku različitih izvještaja. Oni potom postaju dio znanja kompanije.

Menadžment znanja je strateška primjena kolektivnog znanja kompanije za stvaranje profita i povjerenja udjela na tržištu. Imovina ili vrijednost znanja (ideje, koncepti) stvaraju se kompjuterizovanim prikupljanjem, čuvanjem, podjelom i usmjeravanjem korporativnog znanja. Napredne tehnologije omogućuju istraživanje korporativne svijesti radi stvaranja novih proizvoda zasnovanih na znanju.

4. INTELEKTUALNI KAPITAL – TEMELJ KONKURENTNOSTI

Inovativnost u preduzećima (osim u odjeljenjima za razvoj i istraživanje) uglavnom se manifestuje adaptacijom, tj. usavršavanjem postojećih struktura, načina rada, postojećeg proizvoda ili usluge.

Uspjeh preduzeća se temelji na stručnosti i motivisanosti svih zaposlenika, a inicijativa i samostalnost pružaju im veliku slobodu za stvaranje novih ideja, te individualni i grupni razvoj.

Prema tome, uspjeh preduzeća zavisi o zaposlenicima i menadžmentu, tj. o tzv. "umnim radnicima" koji posjeduju znanje.

Umni radnik je svaki zaposlenik koji pridonosi proizvođenju profita u preduzeću, uključen je u rješavanje problema, visoko je edukovan i kontinuirano ulaže u svoje znanje, ima visoki stepen autonomnosti i odgovornosti u preduzeću, marljiv je i vrlo motivisan za rad, fleksibilan je i adaptibilan...

Znanje je najznačajniji izvor konkurentske prednosti preduzeća jer je "uskладиšteno" u glavama pojedinaca, a karakteristike su mu: vrijednost, rijetkost, i nemogućnost imitiranja. Svako preduzeće trebalo bi nastojati to skriveno - tacitno znanje pretvoriti u eksplicitno, kodifikovano tj. materijalizovano znanje koje postaje vlasništvo preduzeća i pretvara se u strukturalni kapital.

Na taj način preduzeće može višestruko iskorištavati to znanje, zaštititi ga, iznajmljivati ili čak prodati.

Za uspjeh preduzeća u novoj ekonomiji - ekonomiji znanja, bilo bi dobro da se zaposlenici ponašaju kao preduzetnici.

Preduzetnici su nosioci i pokretači promjena. Oni smatraju promjenu obaveznom i zdravom, tragaju za njom, reaguju na nju i koriste je kao povoljnu priliku. Kreativni su, inovativni, izrazito motivisani pojedinci koji teže postignućima. Imaju sposobnost brzog uočavanja problema i povoljnih prigoda za preduzetničke poduhvate. Bogati su znanjem, oprezni su, ali ne i bojažljivi, uspješno komuniciraju, samouvjereni su, marljivi, uporni u radu, znaju postaviti prave ciljeve u pravo vrijeme i sposobni su razumjeti signale iz okruženja.

5. ZAKLJUČAK

Novi poslovni svijet nameće potrebu raznovrsnosti i kompleksnosti interpretacije informacija i znanja. Ovakva raznovrsnost je neophodna za dešifrovanje mnogobrojnih pogleda na svijet i nepredvidljivu budućnost. Nelinearne promjene zahtijevaju nelinearne strategije koje ne mogu biti bazirane na statičkim informacijama i znanjima koje se nalaze u bazi podataka kompanije. Naprotiv, ovakve strategije zavise od razvijene fleksibilnosti i sposobnosti da se razumiju višestruki pogledi na budućnost, uz korišćenje moderne tehnologije.

Menadžeri treba da imaju veći osjećaj za nevidljivu i neopipljivu imovinu ljudi, sadržanu u umovima i iskustvima zaposlenih. Bez ove imovine kompanije su neopremljene vizijom i sposobnošću da predvide budućnost.

Koncept ekonomije znanja se sve više razvija u praksi i teoriji menadžmenta. Perspektive daljeg razvoja koncepta su velike. Dvadeset prvi vijek, kao vijek znanja, nameće nepredvidljivo i kompleksno konkurentsko okruženje u kojem opstanak i uspjeh organizacije zavisi isključivo od njene sposobnosti da se prilagodi takvoj dinamici poslovanja. Kao faktor uspjeha koji će biti opredjeljujući u budućnosti kompanije zahtijevaju kvalitet, inovacije i kreativnost. Kompanije se

među sobom diferenciraju po onome što znaju. Otuda važnost menadžmenta znanja kao koncepta kolektivnog znanja čiji je cilj efikasna primjena znanja radi brzog donošenja kvalitetnih odluka. Ljudi će i dalje imati centralnu ulogu u razvoju koncepta menadžment znanja. Zato razvijamo ljudske potencijale kako bismo bili uspješni.

Perspektiva menadžmenta znanja je u posmatranju ovog koncepta, ekonomije znanja upravo u svjetlu kritičnih pitanja adaptacije organizacije i njenog opstanka u uslovima diskontinuitetnih promjena u okruženju, uz iznalaženje jedinstva informatičke tehnologije i znanja s jedne strane, i kreativnih i inovativnih kapaciteta ljudskog bića s druge strane.

Koncept menadžmenta znanja jedan je od osnovnih načina na koji će se izazovi i opasnosti savremenog i nepredvidljivog poslovnog okruženja pretvoriti u šansu uspješnog poslovanja moderne organizacije i na tim osnovama graditi konkurentsku prednost.

Dakle, iza koncepta menadžment znanja je koncept menadžmenta znanja - ekonomija znanja sa drugim konceptima koji čine nove menadžment paradigme u čijem središtu su sasvim sigurno ljudi kao najvažnija komponenta (pored informacionih tehnologija, HRM, kulture, liderstva, drugih procesa, kontrole, i sl).

LITERATURA

1. Arthur B. (1994) Increasing Returns and Path Dependence in the Economy, University of Michigan Press.
2. Award, E.M., Ghaziri, H.M. (2004) Knowledge management, Pearson Education International, Prentice Hall.
3. Brynjolfsson, E., Hitt, L. (1996) The Customer Counts, Information Week, September 9.
4. Davenport, T.H., Prusak L. (2000) Working knowledge, Harvard Business School Press, Boston Massachusetts.
5. Đorđević–Boljanović J., Menadžment znanja: koncept, karakteristike i perspektive, magistarski rad odbranjen na Fakultetu za menadžment Univerziteta Braća Karić, juni 2005.
6. Drucker, P.F. (1998), Managing in a Time of Great Change, Truman Talley Books Plume.
7. Gates, B., Hemingway, C. (2001) Poslovanje brzinom misli, Prometej, Novi Sad.
8. Insights from KPMG's European Knowledge Management Survey 2002/2003, www.kpmg.nl/kas.
9. Knowledge Management Research Report 2000, www.kpmg.nl.
10. Macintosh, A. (1995) Position Paper on Knowledge Asset Management, Artificial Intelligence Applications Institute, University of Edinburg.
11. Malhotra, Y. (1997) Knowledge Management in Inquiring Organizations, in the Proceeding of 2RD Americas Conference on Information System (Philosophy or Information Systems in – Track), Indianapolis.
12. Malhotra, Y. (2000) Knowledge Management and Virtual Organizations, Ipea Group Publishing.
13. Malhotra, Y. (2001) Knowledge Management for the New Business World, BRINT Institute, www.kmnetwork.com/whatis.htm.
14. Mašić B., Knowledge Management: Kreiranje konkurentske prednosti u novoj ekonomiji, Strategijski menadžment, br 1-2/2003.
15. Mašić B., redaktor, Knowledge Management, Fakultet za menadžment Univerziteta Braća Karić, 2004.

16. O'Dell, K. and Grayson, C.J. (1998) If only we knew what we know, Free Press.
17. Santosus, M., and Surmacz, J. ABC menadžmenta znanja, www.cio.com/research/knowledge/edit/kmabcs.html).
18. Shockley W. (2000) Planning to Knowledge Management, Quality Progress, USA.
19. Sveiby, K.E. (1997) The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge – Based Assets, Berrett Koehler.
20. Sydanmaanlakka, P. (2002) An Intelligent Organization: Performance, Competence and Knowledge Management, Capstone, Oksford.

Rad je zaprimljen: 28.10.2011.

Rad je odobren: 11.11.2011.