

В.Пүрэвбаасан -Дотоод хэргийн их сургууль,
удирдлагын академийн Хилийн удирдлага стратеги
профессорын багийн дэд профессор, доктор, хурандаа
М.Цэрэнтогтох - Дотоод хэргийн их сургууль,
удирдлагын академи 8011 дүгээр дамжааны
магистрант, хошууч

БАЙГУУЛЛАГАД МЭДЛЭГИЙН МЕНЕЖМЕНТИЙГ НЭВТРҮҮЛЭХ, ХЭРЭГЦЭЭ ШААРДЛАГА

Хураангуй Мэдлэгийн менежментийн онол хандлагыг судлан оновчтой системийг бий болгон мэдлэгийг хүч, нөөцийг бий болгосноор байгуулагыг өрсөлдөх давуу талыг нэмэгдүүлж, үр ашгийг авчран тогтвортой хөгжих нөхцөл боломжоор хангах явдал болно

Түлхүүр үг: Байгууллага, мэдлэгийн менежмент, мэдээлэл, үр ашиг, хамтын мэдлэг, суралцах

Оршил: Мэдлэгийн менежмент нь маш хурдацтай хөгжиж байнгын өөрчлөгдөж байдгаараа онцлогтой. Орчин үед мэдлэгийн менежментийг шинэ хандлагаар бол байгууллага үр ашигтай ажиллаж, өрсөлдөх давуу талаа нэмэгдүүлэхийн тулд ажилчдынхаа мэдлэг, чадвар, авъяас билэгт байнга анхаарал хандуулан ажиллах шаардлагатай болоод байна.

Нэг. Мэдлэгийн менежментийн онол арга зүйн харьцуулсан судалгаа

1.1.Мэдлэг түүний харьцуулсан тодорхойлолт

Мэдлэгийн менежментийн хувьд мэдлэгийн талаар үнэн зөв ойлголттой болох нь хамгийн чухал. Мэдлэгийн менежмент нь шинэ зууны сонгодог шинжлэх ухаан болох менежментийн чиг хандлагын тэргүүлэх чиглэлүүдийн нэг бөгөөд нийгмийн бүх салбаруудтай харилцан хамааралтай байдаг¹. Мэдлэгийг хэрхэн баялаг болгон хувиргах, мэдээллийн давуу талыг хэрхэн ашиглах, шуурхай олж авахын төлөөх өрсөлдөөн байгууллага бүрт эрчимжих болсон өнөө үед төрийн байгууллагууд ч мэдлэгийн менежментийг удирдлага, дотоод зохион байгуулалт, хүний нөөцийн сүлжээндээ өргөнөөр нэвтрүүлэн ашиглах болсон.

Хүний мэдлэгийг ил харагдах цаасан дээр илэрхийлэгдсэн шинжлэх ухааны мэдлэгээр үнэлж дүгнэх нь өрөөсгөл юм. Хүмүүс ерөнхийдөө өөрийн мэдлэгийг үнэт зүйлсийнхээ дагуу зохион байгуулж, нэгтгэж байдаг. Шударга зарчимч байдал нь мэдлэг олж бүрдүүлэх, хуваалцах болон түүнийг засч

¹ Ш.Насанбат. Мэдлэгийн менежментийн онол арга зүйн асуудал. УБ., 2015 он. 46 дахь тал

залруулахад маш чухал байдаг. Мэдлэгийн менежементийг хэрэгжүүлэхэд мэдлэг, мэдээлэл хоёрын ялгааг ойлгох гэсэн хоёр үндсэн асуудал гарна.

Мэдлэг гэдэг нь мэдээллээс илүү өргөн ойлголт бөгөөд хүний мэдлэгийг тодорхой дүрэм журам мэдээлэл төдийгөөр ойлгож болохгүй юм. Мөн түүнчлэн дүрэм журам, баримт, ухаан болон ердийн мэдрэмжийн талаар авч үзэх хэрэгтэй болдог.

Өгөгдөл гэдэг нь зохион байгуулагдаагүй, боловсруулагдаагүй баримтууд юм. Өгөгдөл бол үйл явдлын тухай тасралттай баримтуудын олонлог бөгөөд түүний утга нь үнэлгээ өгөх л чухал ач холбогдолтой. Өөрөөр хэлбэл шийдвэр гаргахад, мэдээллийг бий болгоход өгөгдөл хэрэгтэй.

Мэдээлэл гэдэг нь тодорхой нэг хэлбэртэй агуулагдсан мэдээлэл юм. Шийдвэр гаргахад хялбар болгож, багцалсан өгөгдөл бөгөөд боловсруулсан өгөгдлөөс бий болсон тоо баримтууд байдаг. Мэдлэг нь тодорхойгүй бөгөөд цогцолбор байдлыг даван туулах үндсэн арга хэрэгсэл, хийсвэрлэлийн түвшин юм. Энэ нь илүү өргөн баялаг бөгөөд өгөгдөл болон мэдээллийг бодвол олж бүрдүүлэхэд маш бэрх юм.

Хүснэгт 1. Өгөгдөл, мэдээлэл, болон тодорхойлолтын хувилбарууд

Өгөгдөл	Мэдээлэл	Мэдлэг
-Бодит байдлын тухай мэдэгдэл -Эрэмбэлэгдээгүй мэдлэг -Хэмжигдэхүүн -Үйл явдлын талаар тасралттай зорилттой баримт	-Зохион байгуулагдаж, системчлэгдсэн өгөгдөл -Шинжилж, эрэмбэлж дүрслэн үзүүлсэн өгөгдөл -Өгөгдөл нь утга бүхий эсвэл хэн нэгэнд хэрэгтэй байдаг. -Хэмжиглэхүүнүүдийн тухайн баримтын мэдэгдэл -Өгөгдөл ялгааг бий болгодог.	-Бодит байдал хүн хоёрын харилцан үйлдэл -Юуг мэдэж байгаа бүхнээс бүрэлдэх байгууллагын нөөц -Хүний оюун ухааны агентаар үүсгэгдсэн санааны бүтээл -Өгөгдөл болон мэдээллийг үр дүнтэй үйлдэл болгох авьяас чадвар -Батлагдаж, нотлогдсон үнэ цэнэтэй мэдээлэл - Тодорхой зорилгын төлөө зохион байгуулж, системчилсэн мэдээлэл

¹ Ш.Насанбат. Мэдлэгийн менежментийн онол арга зүйн асуудал. УБ., 2015 он. 46 дахь тал

¹ Питер Друкер. "Мэдлэгийн менежмент". УБ., 2007 он. 42 дахь тал

¹ Питер Друкер. "Мэдлэгийн менежмент". УБ., 2007 он 56 дахь тал

¹ Питер Друкер. "Мэдлэгийн менежмент". УБ., 2007 он 60 дахь тал

Мэдлэгийн менежментийн зарим тодорхойлолтууд:

Мэдлэг бол хүч гэж хэлж байсан хэрнээ хүмүүс мэдлэгийг бусдаас харамлаж, нууцладаг байсан. Үйлдвэржилтийн дараах эринд мэдээлэл

чөлөөтэй дамжих бололцоог бий болгосоноор түүнийг нуух биш бүтээх зүйл болгон хувиргаж, хүч чадлыг нь жинхэнэ утгаар мэдэрсэн юм¹./Питер Дракер/

Мэдлэгийн менежмент нь мэдэж байгаа нэгнийг мэдэх хэрэгцээтэй байгаа нэгэнтэй үр дүнтэйгээр холбох, хувь хүний мэдлэгийг байгууллагын мэдлэг болгон хувиргах явдал юм./Yankee групп/

Мэдлэгийн менежмент бол өгөгдөл цуглуулах биш, харин байгууллагын бүхий л хүрээнд зөв мэдээллийг зөв хүнд хэрэгтэй цагт нь хүргэх явдал билээ. /АйБиЭм/

Мэдлэг нь мэдээллээс, харин мэдээлэл нь өгөгдлөөс бий болно. Өгөгдөл бол үзэгдэл, үйл явдлын талаархи бодит болоод тусгаар баримтуудын цуглуулга юм. Мэдээлэл бол ихэвчлэн баримт бичиг, дуу авиа, дүрслэлийн хэлбэртэйгээр илгээгддэг мэдээ юм. Ямар ч мэдээнд илгээгч, хүлээн авагч гэж байдаг. Мэдээллийг илгээгч өгөгдөл дээр утга санаа нэмсэнээр өгөгдөл нь мэдээлэл болж хувирдаг. Бид утга нэмэх дараах арга замуудаар өгөгдлийг мэдээлэл болгон хувиргаж болох юм.

- Нөхцөл байдалтай холбон авч үзэх /Contextualize/ - өгөгдлүүдийг ямар зорилготойгоор цуглуулсанаа тайлбарлах

- Ангилан хуваах/Calculate/ - өгөгдөлд математик болон статистикийн аргаар шинжилгээ хийх

- Засварлах /Correct/ - өгөгдлийн алдааг засаж залруулах

- Хураангуйлах /Condense/ - өгөгдлийг илүү товч хэлбэрт оруулан хураангуйлах

Дараах үйлдлүүд мэдээллийг мэдлэг болгон хувиргахад туслана.

- Харьцуулалт/Compare/ - нөхцөл байдлын талаархи энэ мэдээлэл бидний мэдэх өөр бусад нөхцөл байдалтай ямар байдлаараа адил төстэй эсвэл ялгаатай байна вэ?

- Үр дагавар /Consequence/ - энэ мэдээллээс хийх үйлдэл болоод шийдвэрийн талаар ямар мөрдлөг, дүгнэлт гарах вэ?

- Холбоо, хамаарал /Connection/ - Мэдээллийн энэ биет хэсэг бусад мэдээлэлтэй хэрхэн холбогдох вэ?

- Харилцан яриа /Conversation/ - Бусад хүмүүс энэ мэдээний талаар юу гэж бодож байгаа вэ?

¹ Ш.Насанбат. “Мэдлэгийн менежментийн онол арга зүйн асуудал УБ., 2015 он.12 дахь тал

¹ Alavi, Maryam; Leidner, Dorothy E, “Knowledge management system: issues, chllenges, and benefits”. Communications of the AIS 1 (2) pp 10, 1999

¹ Я.Цэвэл. “Монгол хэлний тайлбар толь УБ., 2008 он

Мэдлэг гэж чухам юу вэ гэдэгт хариулт өгөхөөр олон эрдэмтэд өөр өөрсдийн үзсэнээр тодорхойлсон байдаг. Үүнээс хоорондоо ойролцоо буюу төстэй, давхцаж буй тодорхойлолтуудыг авч үзвэл:

Мэдлэг гэдэг нь туршлага болон хамтын ажиллагааны замаар олж авсан ямарваа нэгэн зүйлийг мэдэх гэсэн нөхцөл байдал болон баримтыг хэлнэ¹.

Мэдлэг бол танин мэдэхүйн үйл ажиллагааны үр дүн юм.²

- Батлагдаж нотлогдсон үнэ цэнэтэй мэдээлэл.

- Шинэ туршлага, мэдээллийг бүрдүүлэх болон үнэлэх боломжийг бий болгодог мэргэжилтний цэцэн ухаан, агуулагжсан мэдээлэл, үнэт зүйлс, туршлага зэргээр холилдон биежсэн цогц юм.

- Туршлага болон суралцах замаар олж авсан хувь хүний юуг олж мэдэж авсан бэ гэдгийн нийлбэр. Мэдлэг нь хүний оюун санаанд оршин, бий болдог бусадтай харилцан дамжуулах үйлдэл юм.

- Сурах, судлах замаар олж авсан баримт, бодит үнэн, дүрэм журам бүхий ерөнхий мэдлэгийг хэлнэ.

- Хувь хүний туршлага болон суралцах замаар олж авсан батлагдсан мэдээлэл, ойлголтыг хэлнэ.

- Суралцах замаар олж авсан мэдээлийн үр дүн. Мэдлэг нь ажиллах болон суралцахтай холбоотой биет үйл ажиллагаа, баримт, дүрэм, онол болон практик юм.

Дээрхи тодорхойлолтууд болон бусад эрдэмтийн мэдлэг гэдгийг хэрхэн тодорхойлсоныг судлан үзэж хамгийн их давхардаж буй үгсийг авч үзвэл:

Мэдээлэл, туршлага, үр дүн, сурах, үйл ажиллагаа, чадвар, мэдлэг.

Давхцаж буй үгсийг онолын хувьд задлан авч үзвэл:

Мэдээлэл

Мэдээ, мэдэгдэл, мэдээлэл нь харилцан бие биеэ багтаасан өөр өөр шинж чанартай ухагдахуун юм. Мэдээ нь тодорхой болон тодорхой бусаар илрэн гардаг. Мэдээлэл болгон тодорхой утгатай байдаггүй учраас хүн бүхэн өөр өөрсдийн ойлгосноороо хүлээн авдаг. Мэдээ, мэдээлэл хоёр нь тодорхойлолтгүй хэрэглэгддэг ухагдахуун юм. Тодорхой утгатай болсон мэдээллийг мэдээ гэнэ. Өөрөөр хэлбэл мэдээ бүр утгатай байна. Мэдээлэл нь арай хийсвэр утгатай атлаа тодорхой мэдээгээр дамжин илэрдэг. Ийм учраас нэг ижил мэдээг хүмүүс янз бүрээр хүлээн авахын зэрэгцээ мөн янз бүрээр

¹ Alavi, Maryam; Leidner, Dorothy E, "Knowledge management system: issues, challenges, and benefits", *Communications of the AIS* 1 (2) pp 10, 1999

² Я.Цэвэл. "Монгол хэлний тайлбар толь УБ., 2008 он

тусган авдаг байна. Энэ утгаараа мэдээлэл нь мэдээний тусгал болж байна. Мэдээний шинж чанараас мэдээллийн ач холбогдол хамаарч өөр өөр утга агууллагатай мэдээлэл болдог байна. Мэдээг дамжуулагч болон хүлээн авагч хоёрын хоорондын харилцааны хэмжүүр болсон тусгал шийдвэрлэх хамааралтай болох нь илэрхий байна. Үүнийг тусгалын дүрэм гэдэг. Тусгал гэдэг нь мэдээ солилцогчдын нэг ёсны тохиролцооны дүрэм юм. Тусгалын дүрмийг заримдаа цөөн тооны бүлэг хүмүүс мэдэж байдаг. Нэг мэдээ өөр мэдээний гүйцээлт мэдээлэл болон тусах явдал бас гардаг.

Туршлага

Туршлага гэдэг нь гаднах ертөнцтэй харилцах явцад олж авсан, энэ ертөнцийн талаархи мэдлэг, түүний эх сурвалж, үндэс суурийг бүрдүүлж буй мэдрэхүйн ойлголтын нийтлэлтийг хэлдэг. Туршлага цаг хугацааны урсгал дунд улам ихээр баяжигдан, тэр хэрээрээ ухаарал болон шингэж байдаг.

Үр дүн

Бүтээгдэхүүн нийлүүлснээс үүдэн гарах гадаад орчин дахь үр дагавар юм

Сурах

Ямар нэгэн мэдлэг, заншлыг эзэмших, мэдэхгүй, чадахгүй зүйлээ мэддэг чаддаг болох

Үйл ажиллагаа

- Хүний үйл ажиллагаа
- Үр дүнтэй үйл ажиллагаа
- Зохион байгуулалттай үйл ажиллагаа
- Системчлэгдсэн үйл ажиллагаа

Чадвар

- Оюун ухаанд оршдог чадвар
- Мэдлэг, туршлагаар олж авсан чадвар
- Үр дүнтэй үйл ажиллагаа явуулах чадвар
- Ухамсарласан чадвар

Мэдлэгийн менежмент бол зөвхөн хүмүүсийн мэдлэгийг үнэлэх тухай асуудал биш бөгөөд байгууллага, хамт олны дунд үнэт мэдээлэл, мэдлэгийг түгээх, бүтээлч мэдлэгийг бий болгоход ажилтануудын үйл ажиллагааг хандуулж удирдахад оршино.

1990-ээд оны сүүлчээр олон байгууллага мэдээллийн хангамжийг сайжруулах талаар ихээхэн анхаарч олон зүйлийг хийсэн боловч оновчтой шийдвэр гаргахад мэдээлэл төдийгүй мэдлэг чухал ач холбогдолтойг орхигдуулсан нь мэдлэгээр ялгарах өрсөлдөөнийг үүсгэсэн болохыг судлаачид тогтоосон байна.

Мэдлэгийн менежментийн үүсэл хөгжлийг авч үзвэл:

Мэдлэгийн менежмент гэдэг ухагдахуун нь 1995 оны сүүл үеэс бий болж дараах үе шатаар хөгжиж ирсэн байна.

1. Үүслийн үе шат /1995-1997/ тэргүүлэх компаниуд мэдлэгт суурилсан үйл ажиллагаанд шилжих өөрсдийн аргаар эрдэм шинжилгээний бага хурал дээр тайлбарласан.

2. Нээлт, шинэ нэр томъёо гаргах үе шат /1997-1999/ мэдлэгийн менежментийг ялангуяа менежментийн томоохон зөвлөх компаниуд идэвхитэй дэмжсэн.

3. Өсөлт бэхжилтийн үе шат /1998 оноос/ мэдлэгийн менежмент нь удирдлагын гол хэрэгсэл болсон.

4. Танин мэдэхүйн шинэ үе шат /2002 оноос/ мэдлэгийн менежментийн танин мэдэхүйн өсөх хэрээр түүний амин чухал бүрдэл хэсгүүдийг ялган салгах асуудлууд нэмэгдэж байна¹.

Мэдлэгийн менежментийг үр дүнтэй ашиглахын тулд Карл Унгийн дэвшүүлсэн мэдлэгийн менежментийн мөчлөгийг мэдэж байх ёстой. Мэдлэгийн мөчлөг гэдэг нь өгөгдөл, мэдээлэл, мэдлэг, багц мэдлэг нэгээс нөгөөд шилжих үйл явц юм. Эдгээр нь мэдлэг бүтээх, шинэ мэдлэг бий болгох, мэдлэгийг шингээх баяжуулах, мэдлэгийг ашиглах, мэдлэгийг шилжүүлэх алхамууд болно.

Мэдлэгийг бүтээх үйл явцад шинжлэх ухаан, технологийн ололт, нээлт болон мэдлэг хөгжүүлэх бусад асуудал багтах бөгөөд системд шинэ мэдлэгийг оруулахтай холбоотой бүхий л үйл ажиллагаа хамаарна.

Мэдлэг бүтээх үе шат. Мэдлэгийн менежерүүд гаднах эх сурвалжаас мэдээлэл авч түүнийг боловсруулах, мэдлэг болгон хувиргах

Мэдээллийг өөрчлөх үе шатанд мэдлэгийн менежерүүд мэдээллийг цаг үеийн ба ирээдүйн хэрэгцээнд нийцүүлэн өөрчилнө. Энэхүү мөчлөгт гол анхаарах асуудал нь засвар хийх хэрэгслүүд, мэдээллийн сувгууд, аюулгүй байдал болон хувилбарт тавих хяналт юм.

Мэдлэгийг шингээх буюу хадгалах мөчлөг нь нэгэнт бий болсон мэдлэгийг хадгалж үлдэхийн тулд хүлээн зөвшөөрөх, хадгалах зэрэг үйл ажиллагаа хамаарна. Мэдлэг, мэдээллийг архивласнаар түүнийг хадгалж буй элементүүдийг бүрэн бүтэн авч үлдэх, цаг хугацаа хэмнэх, байгууллагын мэдлэгийн ажилтнууд эргээд тухайн мэдлэг, мэдээллийг авч хэрэглэх боломж бүрддэг.

¹ Ш.Насанбат. "Мэдлэгийн менежментийн онол арга зүйн асуудал УБ., 2015 он. 66 дахь тал

Мэдлэгийг түгээх буюу шилжүүлэх нь системийн нэг элементээс нөгөөрүү нь мэдлэг дамжих үйл ажиллагаа юм. Ихэнх тохиолдолд дамжуулах хугацаа хэр зэрэг богино байна, мэдлэг мэдээлэл төдий чинээ илүү их хэрэгцээтэй байдаг.

Мэдлэгийн менежментийн энэ мөчлөгийн анхдагч дэмжих механизм нь төрөл бүрийн сүлжээ, зарим үед биечлэн дамжуулах явдал юм. Нэгдсэн интернет, веб зэрэг нь бүгд мэдлэгийн менежментийн мөчлөгийн туршид мэдлэг мэдээллийг байнга дэмждэг технологийг ашиглах боломжийг олгосоноор дамжуулах хугацааг багасгадаг.

Хоёр. Байгууллагад мэдлэгийн менежментийг нэвтрүүлэх зайлшгүй шаардлага

Бидэнд яагаад мэдлэгийн менежмент хэрэгтэй вэ?

Аливаа байгууллагын хамгийн үнэтэй нөөц нь ажилчдынх нь мэдлэг байдаг харин тэдний мэдлэгт гол анхаарлаа хандуулах хэрэгтэй гэснээрээ мэдлэгийн менежмент шинэ хандлага, чиглэл болоод байгаа юм. Үүнд нийгмийн хурдтай өөрчлөлт, шинэ цаг үеийн хэрэгцээ шаардлага нөлөөлж байна.

Өнөө үед мэдлэг нь түүхий эд, газар, тоног төхөөрөмж, мөнгө зэрэг үйлдвэрлэлийн бүхий л нөөцүүдээс хамгийн үнэтэй, хамгийн чухал нь болжээ. Байгууллагын өрсөлдөөний давуу тал, үнэ цэнэ ажилтнуудынх нь толгойд буй мэдлэг, түүнийгээ хэрхэн ашиглах чадвараас шууд хамаардаг болоод байна. Мэдлэг болоод оюуны нөөц чадавхи бол байгууллагын хамгийн үнэ цэнтэй хөрөнгө мөн.

Мэдлэгийн талаар цэгцтэй ойлголттой болох нь мэдлэг эзэмших улмаар мэдлэгийн менежментийг хэрэгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой юм. Мэдлэгийн менежемент нь байгууллагын өрсөлдөх давуу талыг буй болгож, бүтээлч байдлыг чанарын шинэ түвшинд гаргаж чадна. Технологи одоогийн үед давуу тал биш болоод байгаа юм. Учир нь хүн бүр ижилхэн технологитой болох боломж бүрдсэн учир мэдлэг л байгууллагад тасралтгүй давуу талыг бий болгоно. Мэдлэгийн тогтвортой сан хөмрөгтэй байж түүнийг улам баяжуулахад мэдлэгийн удирдлага үлэмж тустай билээ.

Мэдлэгийн менежмент бол мэдээлэл, авъяас билэг, туршлага зэрэг байгууллагын оюуны нөөцүүдийг таних, удирдан жолоодох, эмхлэн цэгцлэх, боловсруулан хөгжүүлэхэд чиглэсэн менежментийн харьцангуй шинэ чиг хандлага юм.

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгаар “чадахуйн зарчим /мерит/” гэж иргэнийг төрийн албанд сонгон шалгаруулж томилох, чөлөөлөх, ажлын гүйцэтгэлийг нь үнэлэх, дэвшүүлэх, шагнаж

урамшуулах асуудлыг шийдвэрлэхдээ хувь хүний мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, туршлага, ажлын үр дүнд тулгуурлахыг хэлнэ. Мөн хуулийн 24 дүгээр зүйлд мэргэшүүлэх багц сургалт, 24.2-т Мэргэшүүлэх багц сургалтыг Засгийн газрын харьяа төрийн албаны сургалтын байгууллага хариуцан зохион байгуулна, 29.1-т Иргэнийг төрийн албан тушаалд томилсны дараа богино болон дунд хугацааны сургалтад хамруулна’ гэж тус тус заасан нь мэдлэгийн менежментийг төрийн байгууллагад хэрэгжүүлэх асуудлыг авч үзсэн байна.

Менежментийн энэ шинэ чиглэл Питер Дракер, Паул Страссмэнн, Питэр Сенге, Крис Аргирисин/1970-аад он/, Карл Эрик Свэйби, Дуаг Энгилбарт, Роб Аксин, Дон МкКракэн /1980-аад он/, Том Стюарт, Нонака, Такэучи /1990-аад/ зэрэг олон зуун эрдэмтдийн оюун бодол, судалгааны шинжилгээний ажлуудын дэмээр бойжин хөгжиж, өнөөдөр менежментийн тун ирээдүйтэй салбаруудын нэг болоод байна. Мэдлэгийн менежмент нь байгууллагын хамгийн үнэ цэнэтэй нөөц бол “ажилтнуудын мэдлэг юм”² гэсэн санаан дээр тулгуурладаг. Байгууллагын бүтээмж ажилтнууд нь шинэ мэдлэгийг хэрхэн бий болгож, түүнийгээ байгууллагын бусадтай гишүүдтэй хуваалцаж, үйлдвэрлэл үйл ажиллагаанд түүнийгээ хэр ашиглаж, нэвтрүүлж байна вэ гэдгээс шууд хамаарна.

Хүн бол хамгийн үнэ цэнэтэй нөөц гэдэг нь тодорхой боловч тэдний мэдлэгт гол анхаарлаа хандуулах хэрэгтэй гэснээрээ мэдлэгийн менежмент шинэ хандлага, чиглэл болоод байгаа юм³. Үүнд нийгмийн хурдтай өөрчлөлт, шинэ цаг үеийн хэрэгцээ шаардлага нөлөөлж байна. Тун удахгүй бүх ажлын байр “мэдлэг шаардсан ажлын байр⁴” болно. Үүнээс хамаараад бүх ажилчид “мэдлэгтэй ажилчид” байх шаардлагатай болж байна. /Мэдлэг хэр хэмжээгээр шаардагдах нь тухайн ажилтны гүйцэтгэж байгаа ажил үүргийн чиглэлээс хамаарна/. Тэгэхээр мэдлэг бүтээх, хэрэглэх, хуваалцах нь ямар ч байгууллагын хувьд ажилтнуудынхаа дунд өрнүүлэх ёстой хамгийн чухал үйл болжээ.

² Төрийн албаны тухай хууль. 24 дүгээр зүйлийн 2, 29 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэг. Төрийн мэдээлэл. 2018 он. №01

³ Ц.Цэрэндорж, С.Цэрэндамба нар. “Бидний менежмент”. УБ., 2010 он. 43 дэх тал

⁴ Ш.Насанбат. “Мэдлэгийн менежментийн онол арга зүйн асуудал”. УБ., 2015 он. 82 дахь тал

⁵ Ш.Насанбат. “Мэдлэгийн менежментийн онол арга зүйн асуудал”. УБ., 2015 он. 92 дахь тал

Эдвинссон, Малоне /Edvinsson and Malone/ нар бүх байгууллагын үнэт зүйлсийн үндэс язгуур болсон оюуны капиталын 2 хэлбэр байдаг гэж тодорхойлжээ¹.

Хүмүүн капитал + бүтцийн капитал = Оюуны капитал

Үүнд:

1. Хүмүүн капитал - Тодорхой үүрэг, даалгаврыг гүйцэтгэхэд ашиглагдах, байгууллагын ажилчдын мэдлэг, чадвар, бүтээлч чадавхийн хослол. Энэ нь байгууллагын үнэт зүйлс, соёл, үзэл баримтлалыг бас дотроо агуулна. Хүмүүн капитал бол байгууллагын өмч биш.

2. Бүтцийн капитал - Техник хангамж, программ хангамж, өгөгдлийн бааз, байгууллагын бүтэц зохион байгуулалт, патент, худалдааны тэмдэг зэрэг зүйлс. Өөрөөр хэлбэл ажилчид гэрлүүтээ явсан эсвэл тухайн байгууллагаас гарсан үед тэр тухайн байгууллагад үлдэх зүйлс юм. Хүмүүн ба бүтцийн капитал нь бие биенийгээ дэмжин, өдөөдөг. Хүмүүн капиталыг дэмжих үйл ажиллагаа явуулснаар хүмүүн капитал бүтцийн капиталыг бий болгоход хувь нэмрээ оруулдаг.

Аливаа байгууллагад мэдлэг чадвартай хүний нөөцийг бүрдүүлж бий болгосоноор байгууллагын хөгжлийн бүтээмж дээшлэн, тухайн байгууллага тухайн салбартаа амжилт үзүүлж болох нь гадны улсын жишгээс харж болно. Ер нь Монгол Улсад мэдлэгийн менежмент нь ямар их хэрэгтэй байна, гадны компани байгууллагын жишгээс үзэхэд ихэвчлэн хүндээ төвлөрч, хүнийхээ мэдлэгт суурилан үйл ажиллагаа явуулдаг ба ингэснээр боловсон хүчин нь сайжирч, ажлын бүтээмж нь ихэсдэг байна. Ер нь байгууллага гэдэг нь өөр өөр хүмүүсийн нэгдэл байдаг ба хүндээ төвлөрч, хүнээ хөгжүүлсэнээр тухайн байгууллага амжилтанд хүрч, хөгжиж дэвшинэ.

Харин өнөөдөр Монгол Улсад мэдлэгт суурилсан мэдлэгийн менежментийн үзэл баримтлалыг хөгжүүлэх гэхээсээ илүү танил тал ашиглан дутуу дулимаг мэдлэгтэй хүмүүсийг албан байгууллагадаа авч ажиллуулдаг болсон нь тухайн байгууллагын чанарыг бууруулж, бүтээмжийг багасгаж, цаашид зах зээлээс түрэгдэн гарахад нөлөөлж байгаа билээ. Учир нь байгууллага нуугдмал мэдлэгт бус харин ажилтнууд нь өөр хоорондоо харилцан мэдлэгээ солилцож байгаа нөхцөлд л хүчтэй байдаг.

Мэдлэгийн менежментийн орчин үеийн чиг хандлага, шаардлага

Мэдлэгийн менежментийг идэвхитэй нэвтрүүлсэнээр байгууллагын чадварлаг хүний нөөц нэмэгдэх ба өнөөгийн нөхцөлд мэдлэгтэй ажиллах хүчийг татаж чадсан тохиолдолд 20 жилийн дараа эцсийн бүтээгдэхүүн

¹ Н.Энхбайгаль "Мэдлэгийн менежментийн Монгол дахь ирээдүй ЭШБ. УБ., 2013 он. 42 дахь тал

үйлдвэрлэлийн өсөлт өнөөгийн үр дүнгээс 2 дахин өндөр байна гэсэн судалгаа гарсан байна¹. Энэ тоо баримт жилээс жилд өсөх нь лавтай.

Эндээс үзэхэд улс орон чадварлаг хүний нөөцтэй болохын хэрээр тухайн улс, байгууллагын хөгжил тодорхойлогдож байна. Мөн чадварлаг хүний нөөцийг бүрдүүлж, мэдлэгийн менежментийг нэвтрүүлснээр үйлдвэрлэл үйл ажиллагаа дээшилж, хөдөлмөрийн бүтээмж нэмэгдэж байгууллага байгууллага хөгжих хэрэгцээ, шаардлага үүсч байна.

ДҮГНЭЛТ

Мэдлэгийн менежментийг ярихаасаа урьтаж мэдлэг гэж юу гэдгийг авч үзэх нь зүйтэй бөгөөд ингэснээр мэдлэгийг менежмент болгон хэрэгжүүлэхэд хялбар, ойлгоход дөхөм юм. Шинэ мэдлэгийн үйлдвэрлэл нь байгууллагын хөгжлийн үндсэн тодорхойлогч бөгөөд хүний нөөцийн хөгжил, урьдчилан төлөвлөсөн, зориудын судалгаа, зохион байгуулалтыг дэмжих утгаараа асар их ач холбогдолтой юм. Энэ нь нэгдүгээрт их хэмжээний эрсдэл үүрэх, хоёрдугаарт хөрөнгө оруулах, гуравдугаарт бүтээлч сэтгэлгээ, туршлага, эрэл хайгуул, дөрөвдүгээрт хүчтэй дэмжлэг, нэгдсэн бодлого, тавдугаарт эрчимтэй мэдлэгийн нягтрал буюу хамтын ажиллагааны хэрэгцээгээр тайлбарлагдана. Мэдлэгт түшиглэсэн эдийн засгийг бий болгох үйл явцад байгууллагын түвшний инновацийн үүрэг роль асар ихээс гадна судалгаа зохион байгуулалт, дээд түвшний байгууллагын инновацийн чадвартай нарийн мэргэшлийн хүний нөөц, нийт ажиллагсдын мэдлэг ур чадварын хөгжилд буюу хүний нөөцийн хөгжилд чиглэсэн байнгын жижиг шинэчлэлийн хэрэгцээ эхний ээлжинд тавигддаг.

Ялангуяа Монгол орны нөхцөлд юуны өмнө удирдлагын ур чадварыг сайжруулах, мэдлэгийн менежмент, инновацид чиглэсэн сургалтын хэрэгцээ их байгаагаас гадна үндэсний хэмжээний нэгдсэн бодлого, тууштай дэмжлэг зайлшгүй хэрэгтэй гэж үзэж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль. 2017 он
- Бямбасүрэн.Я “Мэдлэгийн менежмент: Мэдлэг гэж юу вэ?”. Удирдлагын академи Бизнес удирдлагын сургууль. ЭШБ. УБ., 2007он
- Насанбат.Ш “Мэдлэгийн менежментийн онол арга зүйн асуудал”. УБ., 2015 он
- Удирдлагын академи. “Менежментийн шинэ парадигма”. УБ., 2007 он

¹ Н.Энхбайгаль “Мэдлэгийн менежментийн Монгол дах ирээдүй” илтгэл. УБ., 2016 он. 4 дахь тал

- Цэрэндорж.Ц, Цэрэндамба.С нар “Бидний менежмент”. УБ., 2010 он
- Питер Друкер. “Мэдлэгийн менежмент”. УБ., 2007 он
- Шуурав.Я “”Менежментийн шинэ парадигма, төлөвшил хөгжлийн чиг хандлага” Удирдлагын академи. УБ., 2005 он
- Энхбайгаль.Н “Мэдлэгийн менежментийн Монгол дах ирээдүй” илтгэл. УБ., 2016 он. 4 дахь тал
- Энхбайгаль.Б “Мэдлэгийн менежментийн Монгол дахь ирээдүй”. ЭШБ. УБ., 2013 он