

УДК

Цзян Ханьюй
студент магистратуры
Московский педагогический государственный университет

КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В «BOE TECHNOLOGY GROUP»: ФОРМИРОВАНИЕ СРЕДЫ, СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ИННОВАЦИИ

Аннотация: В эпоху стремительного технологического прогресса и глобальной конкуренции, управление знаниями (УЗ) становится критически важным фактором для обеспечения устойчивого развития и инновационного лидерства компаний. «BOE Technology Group», ведущий мировой производитель дисплейных решений, осознает значимость УЗ и активно внедряет соответствующие стратегии и практики. В статье исследуется роль корпоративной культуры в формировании среды, стимулирующей инновации и обмен знаниями в «BOE Technology Group». Рассматриваются ключевые факторы, способствующие развитию культуры УЗ, такие как лидерство, мотивация сотрудников, командная работа и обучение. Особое внимание уделяется оценке влияния культуры УЗ на инновационную деятельность компании и ее конкурентоспособность.

Ключевые слова: Культура управления знаниями, инновации, лидерство, мотивация, командная работа, «BOE Technology Group».

Jiang Hanyu
graduate student
Moscow State Pedagogical University

Knowledge Management Culture at BOE Technology Group: Creating an Environment that Stimulates Innovation

Abstract: In the era of rapid technological progress and global competition, knowledge management (KM) is becoming a critical factor in ensuring sustainable development and innovative leadership of companies. BOE Technology Group, a leading global manufacturer of display solutions, recognizes the importance of KM and actively implements relevant strategies and practices. The article examines the role of corporate culture in creating an environment that stimulates innovation and knowledge sharing at BOE Technology Group. Key factors contributing to the development of KM culture, such as leadership, employee motivation, teamwork and training, are considered. Particular attention is paid to assessing the impact of KM culture on the company's innovative activities and competitiveness.

Keywords: Knowledge Management Culture, Innovation, Leadership, Motivation, Teamwork, BOE Technology Group.

Введение

Культура управления знаниями является критически важным фактором успеха любой стратегии УЗ. Именно культура компании определяет, как сотрудники относятся к знаниям, готовы ли они делиться ими и использовать их для решения проблем и создания инноваций [1].

Корпоративная культура «BOE Technology Group» характеризуется следующими ключевыми элементами, оказывающими непосредственное влияние на управление знаниями [2]:

ориентация на инновации: «BOE» активно стимулирует генерацию и внедрение новых идей, рассматривая инновации как основной драйвер роста. Компания инвестирует значительные ресурсы в исследования и разработки, поддерживая культуру экспериментирования и принятия разумного риска.

открытость и прозрачность: «BOE» стремится к созданию атмосферы открытости и прозрачности, поощряя обмен информацией и знаниями между сотрудниками различных уровней и подразделений. Это достигается за счет

использования внутренних коммуникационных платформ, организации регулярных встреч и конференций, а также создания специализированных порталов знаний.

бучение и развитие: «ВОЕ» придает большое значение обучению и развитию персонала, предлагая широкий спектр программ и тренингов, направленных на повышение квалификации и расширение компетенций сотрудников. Компания также поддерживает участие сотрудников в конференциях и семинарах, организуемых внешними организациями [3].

Руководство ВОЕ Technology Group последовательно демонстрирует приверженность к управлению знаниями как ключевому фактору достижения стратегических целей компании (например, увеличение патентной активности, рост рыночной доли и т.д.). Высшее руководство на регулярной основе акцентирует важность обмена опытом и знаниями, а также поощряет инициативы сотрудников в этой области.

В ВОЕ создана стимулирующая среда для генерации новых идей и проведения экспериментов, что соответствует принципам открытых инноваций. Компания выделяет ресурсы на реализацию инновационных проектов, а также признает и вознаграждает сотрудников, внесших значительный вклад в инновационную деятельность (например, участие в разработке новых технологий дисплеев или оптимизации производственных процессов).

Лидеры ВОЕ служат примером для подражания, демонстрируя важность обмена знаниями и непрерывного обучения (например, активное участие в профессиональных конференциях, внутренних семинарах и публикация научных статей, данные из внутреннего портала ВОЕ). Они активно участвуют в дискуссиях, делятся опытом и знаниями с коллегами, а также поддерживают инициативы, направленные на создание и распространение знаний.

ВОЕ Technology Group использует как материальные, так и нематериальные стимулы для мотивации сотрудников к обмену знаниями и

участию в инновационной деятельности. Материальное стимулирование включает в себя денежные премии, награды, повышение заработной платы или продвижение по службе за значительный вклад в инновационную деятельность или активное участие в обмене знаниями.

Нематериальное стимулирование включает в себя признание достижений сотрудников (например, награды "Лучший инноватор года"), предоставление возможностей для профессионального роста и развития (например, участие в программах MBA, специализированных тренингах или стажировках в ведущих международных компаниях) и создание благоприятной рабочей атмосферы, способствующей сотрудничеству и обмену идеями.

В ВОЕ действует система признания заслуг, в рамках которой сотрудники, внесшие значительный вклад в инновации, получают публичное признание (например, объявление благодарности на собрании акционеров, публикация информации о достижениях сотрудников во внутрикорпоративных изданиях или награждение специальными знаками отличия). Также у сотрудников есть возможности пройти обучение с целью приобретения новых знаний с использованием онлайн технологий, различного рода стажировки и курсы в других компаниях, и даже за рубежом.

Указанные программы обучения и развития могут помочь сотрудникам быть в курсе последних технологических разработок и тенденций, что позволит им лучше справляться с быстро меняющейся технологической средой.

Заключение

Проведенный анализ оценки программ обучения и развития ВОЕ Technology Group, направленных на формирование культуры управления знаниями, свидетельствует о необходимости внедрения более обширной

программы обучения и развития. Разработав комплексную стратегию управления знаниями, создав диверсифицированную платформу обучения, внедрив персонализированные планы обучения, создав эффективный механизм стимулирования и усилив оценку результатов и обратную связь, BOE Technology Group может эффективно повысить уровень знаний и технические возможности своих сотрудников, содействовать межведомственному сотрудничеству и обмену знаниями и, таким образом, повысить инновационный потенциал компании и ее конкурентоспособность на рынке.

Список литературы:

Миронов И.С. Формирование системы управления знаниями в высокотехнологичных компаниях // В сборнике: V Международная научно-практическая конференция молодых ученых и специалистов по устойчивому развитию, инвестициям и финансовым рискам «Финатлон форум». Материалы конференции. – Москва, 2025. – С. 1239-1247.

О

Е

Ф

Е

Г

h References:

п

h 1. Mironov I.S. Formation of a knowledge management system in high-tech companies // In the collection: V International scientific and practical conference of young scientists and specialists in sustainable development, investments and financial risks "Finathlon Forum". Conference materials. - Moscow, 2025. - P. 1239-1247.

Г 2. BOE Technology Group Co., Ltd.: website [Electronic resource]. - Access

у

п

р

mode: <https://boe.com/en/about/socialResponsibility> (date of access 05/07/2025)

3. BOE Technology Group Co., Ltd.: website [Electronic resource]. - Access mode: <https://iide.co/case-studies/swot-analysis-of-boe-technology/> (date of access 05/04/2025)