

СТРУКТУРА И ПРОЦЕССЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В «BOE TECHNOLOGY GROUP»: МЕЖДУНАРОДНЫЙ КОНТЕКСТ

Аннотация: В эпоху глобальной конкуренции и стремительного технологического прогресса, эффективное управление знаниями (УЗ) становится критически важным фактором успеха для международных корпораций. «BOE Technology Group», ведущий производитель дисплейных решений, не является исключением. В статье анализируется структура и процессы управления знаниями, применяемые в «BOE Technology Group», с учетом особенностей ее международной деятельности. Рассматриваются различные подходы к организации управления знаниями, включая централизованные и децентрализованные модели, и их соответствие потребностям компании. Особое внимание автор уделяет роли информационных технологий в поддержке процессов УЗ и обеспечении доступа к знаниям для сотрудников, находящихся в разных географических точках, а также подчеркивает важность создания четкой структуры и процессов, обеспечивающих эффективный сбор, хранение, распространение и использование знаний.

Ключевые слова: структура управления знаниями, процессы управления знаниями, информационные технологии, международная компания, «BOE

Jiang Hanyu
graduate student

**Knowledge Management Structure and Processes at BOE Technology Group:
An International Context**

Abstract: In the era of global competition and rapid technological advances, effective knowledge management (KM) is becoming a critical success factor for international corporations. BOE Technology Group, a leading manufacturer of display solutions, is no exception. This article analyzes the KM structure and processes used at BOE Technology Group, taking into account the specifics of its international operations. Various approaches to organizing KM, including centralized and decentralized models, and their compliance with the company's needs are considered. The author pays special attention to the role of information technology in supporting KM processes and ensuring access to knowledge for employees located in different geographical locations, and emphasizes the importance of creating a clear structure and processes that ensure effective collection, storage, distribution and use of knowledge.

Keywords: knowledge management structure, knowledge management processes, information technology, international company, BOE Technology Group.

Введение

Организация эффективной системы управления знаниями в международной компании требует учета множества факторов, включая географическую распределенность, культурные различия и особенности бизнес-процессов [3].

Основанная в апреле 1993 года, BOE Technology Group Co., Ltd. (BOE) является ведущей компанией IoT, предоставляющей интеллектуальные интерфейсные продукты и профессиональные услуги для информационного взаимодействия и здоровья человека. Она сформировала бизнес-структуру «1+4+N+Eco-chain» с бизнесом полупроводниковых дисплеев в качестве ядра

и с интегрированной разработкой инноваций IoT, датчиков и решений, MLED и интеллектуальной инженерной медицины [5]. Структура управления знаниями в BOE представляет собой многоуровневую систему, интегрированную в существующую организационную иерархию. Формально выделенного департамента УЗ, как такового, не существует. Вместо этого, ответственность за различные аспекты УЗ распределена между существующими подразделениями, что, согласно теории, повышает вовлеченность сотрудников и интеграцию знаний в повседневные операции. Ключевыми элементами организационной структуры УЗ являются:

Knowledge Champions (KC): В каждой операционной единице и географическом регионе назначаются кураторы знаний, ответственные за выявление, консолидацию и распространение критически важной информации в рамках их специализации. КЗ, как правило, являются экспертами в своей области и выступают в роли связующего звена между сотрудниками и ресурсами знаний.

Центры компетенций (Centers of Excellence - CoE): BOE Technology Group создает и поддерживает сеть центров передового опыта, специализирующихся на различных технологических областях, включая OLED и LCD. Эти ЦПО аккумулируют лучшие практики, ведут научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР) и предоставляют экспертные консультации другим подразделениям компании.

IT-отдел: ему отводится ключевая роль в обеспечении инфраструктуры управления знаниями, включая системы управления контентом, базы знаний, платформы социальных сетей и инструменты совместной работы. Обязанности включают разработку, внедрение и поддержку технологических решений для процессов управления знаниями.

Отдел обучения и развития: отвечает за разработку и реализацию программ обучения, направленных на улучшение возможностей сотрудников и повышение осведомленности о существующих знаниях и передовом опыте.

Такая децентрализованная структура УЗ способствует гибкости и адаптивности к меняющимся условиям. Однако, она также требует эффективной координации и коммуникации между различными элементами структуры, что может представлять собой вызов в международном контексте

Анализ ключевых процессов УЗ показал, что ВОЕ применяет широкий спектр процессов УЗ, направленных на эффективное создание, хранение, распространение и использование знаний. В частности, для аккумуляции знаний используются следующие компоненты: специализированные базы знаний, содержащие техническую документацию, руководства пользователя, передовые практики и решения типовых проблем; системы управления контентом (CMS) для структурированного хранения и администрирования цифровых активов, таких как документы, изображения и видеоматериалы; а также проектные репозитории, предназначенные для хранения проектной документации, включая планы, отчеты и результаты работы.

Важно понимать, что подходы к управлению знаниями необходимо адаптировать к структуре компании и ее географическому положению. ВОЕ имеет большую сеть филиалов в разных регионах, каждый из которых имеет свои особенности и потребности, поэтому процесс управления знаниями должен адаптироваться к конкретным условиям каждого местоположения. Например, отделы НИОКР должны отдавать приоритет накоплению и распространению инновационных знаний, в то время как производственные отделы должны сосредоточиться на обмене передовым опытом и поиске решений возникающих проблем. Для филиалов, расположенных в разных странах, необходимо в полной мере учитывать культурные различия и языковые барьеры.

Кроме того, важная роль отводится и уровню зрелости УЗ в каждом подразделении. В подразделениях, где процессы УЗ уже хорошо налажены, акцент делается на улучшение и оптимизацию, а в подразделениях, где УЗ

находится на начальной стадии, – на внедрение базовых процессов и инструментов.

Более того, следует также провести анализ влияния культурных факторов на процессы УЗ, так как культурные факторы оказывают значительное влияние на процессы УЗ в ВОЕ. Например, в странах с высокой дистанцией власти сотрудники могут быть менее склонны делиться знаниями с начальством. В странах с коллективистской культурой сотрудники более охотно сотрудничают и обмениваются знаниями. В странах с избеганием неопределенности сотрудники более склонны придерживаться установленных процедур и правил.

Для преодоления культурных барьеров компании ВОЕ необходимо предпринять следующие меры:

Проводить обучение по межкультурной коммуникации: Обучение помогает сотрудникам понимать и учитывать культурные особенности других стран.

Создавать мультикультурные команды: Мультикультурные команды позволяют сотрудникам обмениваться знаниями и опытом с коллегами из разных стран.

Поощрять участие в международных проектах: Участие в международных проектах позволяет сотрудникам узнавать о культуре и практике других стран.

Использовать перевод и локализацию контента: Перевод и локализация контента делают знания доступными для сотрудников, говорящих на разных языках.

Учет культурных факторов и адаптация процессов УЗ к специфике каждого региона являются необходимыми условиями для эффективного управления знаниями в ВОЕ.

Заключение

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что структура и процессы

управления знаниями должны соответствовать специфике международной деятельности компании. «BOE Technology Group» демонстрирует, что эффективная организация УЗ требует гибкого подхода, учета культурных различий и использования современных информационных технологий.

Список литературы:

Владимирова И.Г., Полевая Е.В. Методический подход к оценке уровня адаптивности организационных структур управления компаниями // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2023. – Т. 14. № 2. – С. 242-261.

Морковкин Д.Е. Организационное проектирование системы управления знаниями // Образовательные ресурсы и технологии. – 2013. – №2. – С. 74-80.

3. Трофимова Н.Н. Развитие системы управления знаниями как стратегическое преимущество современного предприятия // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2025. – Т. 1. № 4 (157). – С. 51-57.

Угускина Г.Н., Рожкова Л.В., Сальникова О.В. Управление знаниями в современных организациях // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки. – 2019. – № 2 (50). – С. 210-218.

О

Е

Т 6. Hofstede G. Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations. – Sage publications, 2011.

с References:

h 1. Vladimirova I.G., Polevaya E.V. Methodological approach to assessing the level of adaptability of organizational structures of company management // MIR (Modernization. Innovations. Development). - 2023. - Vol. 14. No. 2. - P. 242-261.

l 2. Morkovkin D.E. Organizational design of the knowledge management system // Educational resources and technologies. - 2013. - No. 2. - P. 74-80.

g 3. Trofimova N.N. Development of the knowledge management system as a strategic advantage of a modern enterprise // Economy and management: problems,

G

о

ц

solutions. - 2025. - Vol. 1. No. 4 (157). - P. 51-57.

4. Tuguskina G.N., Rozhkova L.V., Salnikova O.V. Knowledge Management in Modern Organizations // News of Higher Education Institutions. Volga Region. Social Sciences. - 2019. - No. 2 (50). - P. 210-218.

5. BOE Technology Group Co., Ltd.: website [Electronic resource]. - Access mode: <https://boe-tech.ru/> (date of access 02.05.2025)

6. Hofstede G. Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations. - Sage publications, 2011.