

клад, на базі ВНЗ. До процесу навчання можна залучати провідних фахівців, що займаються вирішенням трудових конфліктів за родом своєї діяльності. Це можуть бути фахівці регіональних відділень НСПП, профспілкові робітники та інші категорії спеціалістів. Такий підхід сприятиме активізації використання альтернативних форм і методів вирішення соціально-трудова конфліктів, підвищенню ефективності посередницьких процедур та узгодженню на цій основі взаємовідносин між працедавцями і найнятими робітниками.

### **Література**

1. Комплексний аналіз причин виникнення на підприємствах, в установах, організаціях колективних трудових спорів та шляхів вирішення розбіжностей між сторонами соціального діалогу упродовж 1999-2010 років та 9 місяців 2011 року // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. — 2011. — № 11—12. — С. 35—59.

2. Звіт відділення Національної служби посередництва і примирення в Донецькій області за 2011 р. — [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.don.ua>

Стаття надійшла до редакції 12.03.2012 р.

УДК 005.7: 005.94

**Варганова О.В.,**

канд. екон. наук, доц.,  
кафедра міжнародної економіки,  
Східноукраїнський національний університет  
імені Володимира Даля (м. Луганськ)

**Безсмертна В.В.,**

канд. екон. наук, доц.,  
кафедра менеджменту соціальної роботи,  
Навчально-науковий інститут праці та соціальних технологій,  
Східноукраїнський національний університет  
імені Володимира Даля (м. Луганськ)

## **ВПЛИВ ПРОФЕСІЙНИХ СПІВТОВАРИСТВ НА ОБМІН ЗНАННЯМИ В ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСАХ ПІДПРИЄМСТВА**

*Визначено сутність професійних співтовариств. Визначено неоднозначний вплив професійних співтовариств на обмін знаннями в інноваційних процесах підприємства. Визначено взаємний вплив професійних співтовариств та інноваційних процесів підприємства.*

*Определена сущность профессиональных сообществ. Определено неоднозначное влияние профессиональных сообществ на обмен знаниями в инновационных процессах предприятия. Определено взаимное влияние профессиональных сообществ и инновационных процессов предприятия.*

*The essence of communities of practice is certain. The ambiguous influence of communities of practice on an exchange of knowledge in the innovative processes of enterprise is certain. The cross-coupling of communities of practice and innovative processes of enterprise is certain.*

**Ключові слова:** знання, інноваційні процеси, професійні співтовариства, обмін знаннями, стимулювання.

**Ключевые слова:** знание, инновационные процессы, профессиональные сообщества, обмен знаниями, стимулирование.

**Keywords:** knowledge, innovative processes, communities of practice, exchange by knowledge, stimulation.

**Вступ.** Ефективна організація роботи із корпоративним знанням залежить від здатності та спроможності підприємства одержувати знання і інформацію, трансформувати їх та передавати тим, хто їх потребує. Стрімке зростання інтересу до управління знаннями і процесів навчання персоналу стало стимулом до появи нових принципів організації роботи із знаннями, до яких належить створення професійних співтовариств (співтовариств обміну знаннями). Необхідність їхнього формування пов'язана із тим, що носіями унікальних знань і досвіду є люди, які не завжди бажають ділитися знаннями. Тому обмін знаннями є проблемним моментом управління знаннями, який потребує вирішення. Особливо це стосується інноваційних процесів підприємства, де вплив професійних співтовариств на обмін знаннями є неоднозначним. Необхідність визначення впливу професійних співтовариств на обмін знаннями в інноваційних процесах зумовив актуальність теми дослідження та її практичну значущість.

*Аналіз останніх публікацій.* Можливості використання професійних співтовариств в управлінні знаннями досліджуються в роботах провідних зарубіжних учених. Уперше поняття співтовариств обміну знаннями використав Т. Кун, який визначив зміст і види професійних співтовариств і встановив, що їх діяльність позитивно впливає на процеси організаційного навчання [5].

Дж. Лейв, Е. Венгер у своїй роботі «*Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*» («Ситуаційне навчання: легітимна периферична участь») розкрили зміст діяльності професійних співтовариств, основні їх види, обґрунтували необхідність створення професійних співтовариств для ефективного обміну знаннями [6]. Відомий російський спеціаліст М. Марінічева зосереджується на видах професійних співтовариств та особливостях їхнього застосування в управлінні знаннями на підприємствах [2]. Проте, незважаючи на значну кількість досліджень, присвячених професійним співтовариствам, їхнє використання в інноваційній діяльності підприємств з метою покращення обігу знань під час реалізації інновацій, усе ще залишаються невирішеними та потребують подальших досліджень.

**Постановка завдання.** Мета статті полягає у визначенні впливу професійних співтовариств на обмін знаннями в інноваційних процесах підприємств.

**Результати дослідження.** Створення професійних співтовариств обміну знаннями (Community of Practice) є одним з найефективніших способів обміну знаннями на підприємствах. Сам термін «Community of practice» — «професійне співтовариство» або «співтовариство обміну знаннями» уперше був використаний Дж. Лейвом і Е. Венгером для того, щоб позначити групу людей, залучених у спільну діяльність, де спілкування є необхідною умовою їх співпраці [6]. На думку Дж. Тідда, концепція професійних співтовариств заснована на 2 основних принципах: діяльність у галузі знань і пізнання, а також характері діяльності підприємства. Пізнання, яке лежить в основі корпоративного навчання, одержало свій розвиток для подолання бар'єрів у галузі знань. Розвиток корпоративного навчання спростовує традиційні, класичні погляди на знання, засновані на «дихотомії між мисленням і діями, де мислення і дії ототожнюються з розумовою діяльністю, розвитком і використанням знань для досягнення організаційних цілей» [7].

Діяльність професійних співтовариств, які представляють собою групу людей, залучених у спільну діяльність, які регулярно вступають між собою в комунікацію з метою обміну знаннями, досвідом і практиками, є одним з ефективних способів обміну знаннями в інноваційних процесах підприємства. В інноваційній діяльності промислових підприємств обмін знаннями між членами професійних співтовариств набуває особливої актуальності, адже дозволяє своєчасно здобути нові знання, визначити способи їх перетворення та використання, поліпшити процеси навчання та передавання досвіду як серед членів співтовариства, так і серед інших

споживачів знань на підприємстві. Аналіз даних, одержаних під час дослідження, дозволив зробити висновок про те, що діяльність професійних співтовариств не тільки сприяє процесам передавання знань, але може і перешкоджати їм, створюючи закриті «анклави» знань, що має негативні наслідки для впровадження інновацій. Тому вплив професійних співтовариств на процеси обміну знаннями є неоднозначним. З метою визначення впливу професійних співтовариств на обмін знаннями в інноваційних процесах нами було проведено емпіричне дослідження діяльності професійних співтовариств на промислових підприємствах Луганської області. Спеціальне обстеження досліджуваних підприємств включало характеристику їхніх професійних співтовариств: види співтовариств, загальні знання, цінності, що розділяються членами співтовариства, походження співтовариств. Діяльність професійних співтовариств було розглянуто в контексті дослідження особливостей інноваційних процесів і цілей інноваційних змін підприємств. Цілі інноваційних змін на усіх досліджуваних підприємствах були схожими і були спрямовані на технічне переоснащення підприємства або впровадження нових інформаційних технологій з метою контролю над витратами та їхньої мінімізації. Результати дослідження діяльності професійних співтовариств підприємств дозволили визначити наявність наступних ефектів здійснювалося за такими аспектами:

- організаційний контекст: інновації на підприємстві, фрагментарні знання, а також професійні співтовариства із складною структурою;
- вплив діяльності професійних співтовариств на обмін знаннями в інноваційних процесах;
- перешкоди обміну знаннями: конфлікти між функціональними співтовариствами;
- неоднозначні ефекти професійних співтовариств;
- лояльність місцевих співтовариств: опір і неясність;
- інші (неістотні) складнощі в обміні знаннями між членами професійних співтовариств.

Одержані в результаті дослідження дані дозволяють зробити висновок про те, що інноваційні процеси і професійні співтовариства знаходяться в тісному взаємозв'язку. При цьому слід зазначити, що не лише професійні співтовариства впливають на динаміку досліджень в інноваційних процесах, але й самі інноваційні процеси істотно впливають на організацію та особливості формування професійних співтовариств. Одно з самих істотних ефектів впливу професійних співтовариств на інноваційні процеси полягає в їхньому впливі на погляди, цінності і поведінку членів (учасників) співтовариства, який виявляється у двох напрямках. По-перше, сенс існування співтовариств полягає у формуванні почуття ідентичності і лояльності працівників до співтовариства, яке полягає у тому, що члени співтовариства формують і поділяють ставлення до інновацій. Оскільки вплив інновацій на індивіда і на професійні співтовариства є принципово різним, у роботі було розглянуто колективне ставлення до інновацій. Так, наприклад, у ДП «Лутугінський державний науково-виробничий валковий комбінат» колектив підрозділів повністю підтримує зміни на рівні усього підприємства, у ПАТ «Луганськтепловоз» — частково підтримує інновації, у ЦКБ «Донець» професійні співтовариства підтримують впровадження інформаційних технологій. А у деяких співтовариств ЦКБ «Донець» і ПАТ «Луганськтепловоз» організаційні зміни викликали, навпаки, негативну реакцію.

По-друге, співтовариство формує ставлення до обміну знаннями всередині співтовариства та за його межами. Якщо працівники не бажають ділитися знаннями, негативно сприймають зміни та інновації, стосунки між функціональними співтовариствами носять антагонічний конкуруючий характер — це означає, що

професійне співтовариство не виконує своїх функцій. Так, наприклад, антагоністичний і конкурентний характер стосунків між працівниками ЦКБ «Донець» та ПАТ «Луганськтепловоз» був зумовлений небажанням ділитися знаннями, побоюванням втрати своєї автономії, авторитету. Такі погляди і поведінка професійних співтовариств досліджуваних підприємств значно вплинули на успіх їхніх інноваційних процесів.

У деяких випадках члени професійних співтовариств сприймають інновації як загрозу своєму стабільному функціонуванню, тому що будь-які зміни з їхнього погляду, потенційно підривають основу існування співтовариств, їх знання, самобутність і цінності. Так, наприклад, створення єдиної інформаційної системи розглядається як загроза незалежності і автономії, які більшість співтовариств дуже цінують. Це відбувається тому, що така система вимагає наявності більш високого рівня стандартизації інформації і знань, ніж те, що слалося історично, і зменшує можливості підрозділів самостійно відповідати на конкретні потреби своїх ринків і клієнтів. Саме тому нововведення були сприйняті професійними співтовариствами як загрози загальній базі знань цих автономних співтовариств шляхом «девальвації» знань співтовариств і їхньої заміни більш стандартизованими знаннями, які вже формалізовані та знаходяться на корпоративному рівні. Таким чином, знижується здатність до розвитку локальних інновацій. Нарешті, якщо такі нововведення були сприйняті як загрозу функціонуванню співтовариств, вони послаблюють почуття ідентичності членів співтовариства і перешкоджають впровадженню інновацій.

Підтримка почуття ідентичності серед членів співтовариства є дуже важливим, адже воно впливає на здатність розробляти незалежні частини загальних знань, формування автономії ті цінності співтовариств знань. Підриваючи таким чином стабільні цінності і знання співтовариства, інновації можуть розглядатися також як послаблення зв'язків, які створили послідовне і незалежне почуття ідентичності.

Таким чином, в цілому відношення між впровадженням інновацій і професійними співтовариствами можна розглядати як двосторонній процес, як з боку професійних співтовариств, діяльність яких впливає на динаміку інноваційних процесів, так і з боку інновацій та організаційних змін, які сприяють трансформації та розвитку співтовариств знань. Взаємний вплив професійних співтовариств та інноваційних процесів підприємства подано на рис. 1.

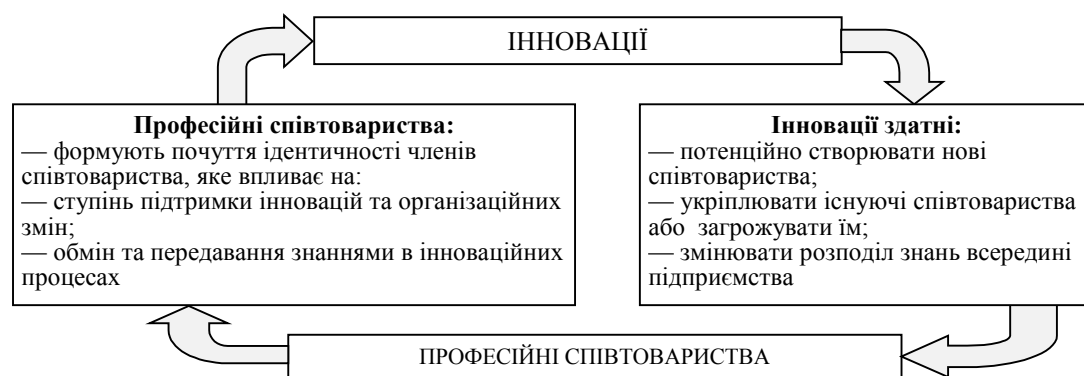


Рис. 1. Взаємний вплив професійних співтовариств та інноваційних процесів підприємства

**Висновки.** Результати проведеного дослідження щодо впливу професійних співтовариств на обмін знаннями в інноваційних процесах підприємств дозволили

зробити такий висновок. По-перше, діяльність професійних співтовариств є ефективним засобом передавання знань та інформації в інноваційних процесах завдяки формуванню почуття ідентичності і лояльності, які виникає серед членів товариства, що сприяє здобуванню та обміну знаннями. Одночасно члени співтовариства можуть конкурувати з іншими співтовариствами та створювати антагоністичні стосунки, чинити опір інноваційним змінам, якщо вони суперечать інтересам співтовариства, що може перешкоджати міжфункціональному обміну знаннями та гальмувати інновації. По-друге, існує взаємний вплив діяльності професійних співтовариств та інноваційних процесів підприємства: професійні співтовариства прискорюють обмін та передавання знань в інноваційних процесах, а інновації впливають на формування професійних співтовариств і зумовлюють характер здобування та обміну знаннями серед членів співтовариства.

### **Література**

1. Куинн Дж. Б. Управление профессиональным интеллектом: использовать лучшее по максимуму / Дж. Б. Куинн, Ф. Андерсон, С. Финкельштейн ; пер. с англ. — в кн. : Управление знаниями. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. — 208 с.
2. Мариничева М. Сообщества: строим network, а не notwork / М. Мариничева. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.improvement.ru/zametki/marinicheva/>
3. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: [монографія] / [Бузько І.Р., Вартанова О.В., Надьон Г.О. та ін.]. — Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. — 304 с.
4. Baumard R. Tacit Knowledge in Organization / R. Baumard // London: Journal of management Studies. — 1999. — #38 (7). — pp. 1037-1051.
5. Kuhn T.S. The Structure of Scientific Revolutions / T.S. Kuhn. — Chicago, 2002. — 265 p.
6. Lave J.C. Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation / J.C.Lave, E.Wenger // Cambridge: Cambridge University Press, 1991. — #36. — pp. 36-42.
7. Tidd J. From strategic management to strategic competence: Measuring technological, Market and Organization Innovation (2nd Edition). — Imperial College Press: London, 2006. — 437 p.
8. Wenger E. Communities of Practice / E.Wenger. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.uic.unn.ru/pustyn/cgi-bin/htconvert.cgi?ewenger.txt>

Стаття надійшла до редакції 11.03.2012 р.

УДК 331.104

**Пасека С.Р.**

канд. екон. наук, доц.  
кафедра менеджменту,  
Черкаський національний університет  
імені Богдана Хмельницького

### **РЕГІОНАЛЬНА ОЦІНКА СПІВВІДНОШЕННЯ ПАТЕРНАЛІСТСЬКИХ І ПАРТНЕРСЬКИХ ОРІЄНТАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ**

*У статті подано результати дослідження соціально-трудомих відносин у Черкаському регіоні. Висвітлено результати оцінки співвідношення патерналістських та партнерських орієнтацій працівників. Зосереджено увагу на оцінці ефективності взаємодії профспілок і роботодавців. Визначено шляхи активізації соціального діалогу.*

*В статті представлені результати дослідження соціально-трудомих відносин в Черкаському регіоні. Показано результати оцінки патерналістських і партнерських орієнтацій працівників. Зосереджено увагу на оцінці ефективності взаємодії профспілок і роботодавців. Визначено шляхи активізації соціального діалогу.*