

— наукова корисність результатів (корисність для держави, колективу, галузі, окремого індивіда).

Кількісні та якісні зрушення, що відбулися у науковій сфері в період руйнування діючих та переходу до нових ринкових відносин, певним чином вплинули на показники результативності діяльності наукових організацій:

— обсяг наукових та науково-технічних робіт, виконаних власними силами наукових організацій;

— структура наукових та науково-технічних робіт, виконаних власними силами наукових організацій за видами робіт і секторами науки;

— обсяг виконаних робіт у розрахунку на 1 грн витрат;

— рівень рентабельності наукових організацій;

— кількість виконаних наукових і науково-технічних робіт;

— кількість друкованих наукових робіт.

*Гаращенко Н. М., канд. екон. наук, доцент
кафедри стратегії підприємств*

УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ УДОСКОНАЛЕННЯ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ТА НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СУЧАСНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

Сучасний університет функціонує у динамічному оточуючому середовищі, ситуації безперервного зростання обсягів інформації на фоні стрімкого розвитку інформаційно-комунікаційних технологій. Провідну роль у переході до економіки нового типу (постіндустріальної, інформаційної, економіки знань, як її називають дослідники) відіграють університети, тому що саме на них покладається завдання підготовки висококваліфікованих спеціалістів, здатних до вирішення завдань, які висуває сучасний етап розвитку суспільства.

Нові умови вимагають від членів суспільства опрацювання все більших масивів нової інформації, безперервного набуття нових знань, а тому стара модель освіти, яка заснована на підготовці особистості до майбутньої діяльності за рахунок накопичення якомога більшого обсягу готових, систематизованих знань та навичок і вмінь, які дозволятимуть йому справлятися з уже відомими ситуаціями, такими, що повторюються, є непридатною. Зміст

освіти в сучасних умовах можна звести до вирішення завдань виявлення та передачі сучасних способів організації мисленнєвої роботи людини, для того щоб після закінчення вищих навчальних закладів фахівці могли засвоювати нові знання та підвищувати власну кваліфікацію протягом усього життя.

Нова парадигма освіти означає потребу у формуванні концепції ВНЗ нового типу, до якої в Україні слід віднести модель дослідницького університету. Впровадження концепції дослідницького університету вимагає переосмислення моделей управління, які використовуються. Для формування адекватної завданням сучасного університету моделі важливим є аналіз та адаптація зарубіжного досвіду.

У США та у Європі для вирішення проблем, пов'язаних із функціонуванням та розвитком навчальних закладів, проводять Institutional Research (IR)¹, або внутрішні дослідження [1], що є важливим фактором потрапляння таких закладів у рейтинги кращих. Останні роки значну частку у IR займають питання стратегічного управління вищими навчальними закладами та використання менеджменту знань у процесі їх діяльності [2, 3].

Багатьом компаніям світового рівня за допомогою інструментарію менеджменту знань удалося досягти прориву у підвищенні результативності та ефективності діяльності. Але навіть західні університети, які вже не один рік пропонують навчальний предмет «Управління знаннями» у своїх програмах для отримання дипломів фахівців різних спеціальностей, тільки нещодавно почали застосовувати його інструментарій у повній мірі у власній діяльності. Їхній досвід свідчить про те, що для реалізації власної місії університет має управляти не тільки академічними знаннями (комплекс ідей, методів, цінностей та норм в рамках однієї або кількох наукових дисциплін), які є об'єктом передачі «клієнтам» університету, але і знаннями (а можливо, і перш за все ними), які відображають розуміння процесів та явищ, пов'язаних із організацією та удосконаленням власної діяльності, власним розвитком².

¹ IR являють собою широкий спектр дослідницьких робіт, які здійснюються в навчальних закладах для підтримки прийняття рішень та планування у різних сферах їх діяльності. Ці дослідження внутрішніх процесів організації діяльності проводяться на засадах теоретичних здобутків економіко-управлінських наук, а на основі отриманих результатів новітніх управлінських інструментів та технологій впроваджуються у власну діяльність.

² «Знання» у самому широкому сенсі — зафіксована інформація, яка з достатнім ступенем достовірності та об'єктивності відображає у свідомості людини властивості та закономірності предметів та явищ оточуючого світу. Мова йде про знання як здатність на основі постійних внутрішніх і зовнішніх спостережень розпізнавати явища у галузях діяльності, розуміти, бачити, робити висновки, тобто інтерпретувати інформацію та використовувати її для вирішення завдань.

Для того, щоб менеджмент знань¹ був ефективним, він має бути орієнтований на досягнення стратегічних цілей та розглядатися у взаємозв'язку зі стратегічним управлінням компанією. Розробці системи управління знаннями має передувати ідентифікація основних бізнес-процесів (і, відповідно, зміна кута зору на діяльність університету) та формулювання вимог до знань, які забезпечать успішне виконання цих бізнес-процесів.

«Виробництво знаннєвомістких продуктів», що є основною діяльністю університету, потребує використання спеціальних методів та інструментів, які стосуються процесів створення, залучення, інтеграції, поширення, копіювання, збереження, вимірювання та ідентифікації знань. Інструменти, напрацьовані за час існування менеджменту знань як теоретичної дисципліни та практичної діяльності, умовно можна поділити на технологічні та гуманітарні, або на методи та інструменти інформаційних технологій (ІТ-методи) та методи і інструменти неінформаційних технологій (не ІТ-методи), як їх було названо у списку інструментів і методів процесу управління знаннями, який було складено і узгоджено в 2009 році групою експертів з УЗ з усього світу у Сінгапурі [5]. Ефективність управління знаннями залежить від гармонійного поєднання методів різних груп у практиці діяльності вищого навчального закладу, що потребує удосконалення технічних та інформаційних систем та обізнаності з методичними аспектами застосування інструментарію.

Необхідно зазначити, що створення та інтеграція знань, які набувають все більшої актуальності, відбуваються на індивідуальному та груповому рівнях, і тому організація групової роботи є дуже важливим завданням при впровадженні та використанні управління знаннями. Модель дослідницького університету, як і інші нові моделі університетів, які поширюються у світовій практиці, передбачають формування суто відмінного способу функціонування, яке використовує колективну взаємодію як всередині університету, між функціональними підрозділами, так і спільну роботу над проектами разом із зовнішніми структурами. Успішність такому інноваційному університету забезпечує використан-

¹ За визначенням, менеджмент знань (управління знаннями) — це сукупність управлінських впливів на способи, методи і форми організації соціальних відносин у сфері виробництва, розповсюдження та використання знань, націлена на підвищення ефективності цих процесів і здійснювана в конкретних економічних рамках (підприємства, установи, підрозділи, різні форми кооперації і т. д.). По суті, управління знаннями — це управління процесами, пов'язаними зі знаннями, або управління процесами роботи зі знаннями [4, с.41].

ня проектних підходів в управлінні та сітьових моделей організації, через які може бути реалізована колективна взаємодія.

При впровадженні управління знаннями в діяльність дослідницького університету ми пропонуємо використовувати принципи побудови так званої J-організації (організації японського типу) [6, 7] для забезпечення підвищення ефективності колективної роботи. Це дозволить поєднати переваги традиційної професійної бюрократії та командної адхократії (за класифікацією організаційних структур Г. Мінцберга [8]), дасть можливість досягти високого ступеня інноваційності, а також ефективності підготовки та прийняття рішень щодо основних питань навчальної та науково-дослідницької діяльності університету.

Впровадження концепції J-організації, функціонування якої базується на використанні інструментарію управління знаннями, на наш погляд, має починатися на рівні найменших структурних одиниць традиційної департаменталізації університету і поступово поширюватися на вищі рівні ієрархії. Це можливо через створення на кафедрах чи факультетах координаційних рад з управління знаннями, за комітетами яких закріплюються повноваження щодо ідентифікації та збереження знань, поширення та обміну знаннями, створення та інтеграції знань. Специфікою функціонування таких рад є те, що у працівників, які входять до складу різних комітетів, є необмежені повноваження щодо висування ініціатив, створення робочих груп та команд для перетворення цих ініціатив у проекти для їх подальшої реалізації, а їх обов'язками є володіння процедурами та інструментами менеджменту знань з метою забезпечення адекватного вибору методів щодо вирішення тих чи інших поставлених завдань та творчий підхід. Використання переваг J-організації значною мірою залежить від заохочення та підтримки ініціатив керівництвом. Крім того, необхідне опрацювання механізму переведення готових рішень чи пропозицій, які є результатом функціонування структур з управління знаннями, на рівень формальної структури управління університетом.

Саме менеджмент знань дозволяє перебудувати діяльність ВНЗ таким чином, щоб вона максимально відповідала концепції інноваційного, дослідницького університету, функціонування якого характеризується активним пошуком нових інструментів та шляхів організаційних змін, які забезпечують розвиток за рахунок колективної підприємницької діяльності на всіх рівнях ієрархії.

Список використаних джерел

1. *Правдина М. А.* Зачем университетам внутренние исследования? Обзор зарубежного опыта institutional research / М. А. Правдина // Университетское управление: практика и анализ. — 2009. — № 4. — С. 56—65.
2. Knowledge management : building a competitive advantage in higher education / Andreea M. Serban, Jing Luan, editors // New directions for institutional research, no. 113. — San Francisco, Calif. : Jossey-Bass, c2002.
3. *Kidwell, J. J., Vander Linde, M. K., Johnson, L. S.*, Applying Corporate Knowledge Management Practices in Higher Education // EDUCAUSE QUARTERY, 2000, no. 4, pp. 28—33
4. *Тузовский А. Ф.* Системы управления знаниями (методы и технологии) / А. Ф. Тузовский, С. В. Чириков, В. З. Ямпольский — Томск: Изд-во НТЛ, 2005. — 260 с.
5. *Young Dr. R.* Knowledge Management Tools and Techniques Manual. — Asian Productivity Organization, 2010 — 98 с. — режим доступа: http://www.apo-tokyo.org/00e-books/IS-43_KM-Tools_and_Techniques_2010.pdf
6. *Нонака И., Takeuchi X.* Компания — создатель знания: Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / И. Нонака, X. Takeuchi; Пер. с англ. А. Трактинский. — М.: Олимп-Бизнес, 2003. — 361 с.
7. *Aoki M.* 2000. What are Institutions and How Should We Approach Them? Paper, 1999 режим доступа — time.dufe.edu.cn/wencong/stanford-swp00015.pdf
8. *Минцберг Г.* Структурирование организаций // Г. Минцберг, Дж. Б. Куинн, С. Гошал. Стратегический процесс; Пер. с англ. — СПб.: Питер, 2001. — 688 с. — С. 254—279.

Бебело А. С., доцент
кафедри політичної економії
факультетів управління і управління персоналом
та маркетингу

КОНТРОЛЬНО-ОЦІНЮВАЛЬНА СКЛАДОВА ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ У СИСТЕМІ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ ОСВІТИ

Традиційно системним завданням університетської освіти було: глибока теоретична підготовка, виховання і формування нової генерації фахівців, як профільних спеціалістів з широким кругом