

О. Я. Осінчук, аспірант кафедри менеджменту,
Львівський національний університет ім. І. Франка,
пр. Свободи, 18, м. Львів, Україна, 79008
e-mail: olenka86@polynet.lviv.ua

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ В ОСВІТНІХ ЗАКЛАДАХ

Знання — це рушійна сила кожної людини, вони відкривають великі та різноманітні можливості від елементарного побутового самообслуговування до пошуку бажаного виду діяльності, де людина може знайти своє і самореалізуватися.

Знання — це також важливий ресурс, яким потрібно постійно управляти. Управління знаннями охоплює широке коло напрямків діяльності будь-якої організації і вимагає спеціального підходу до стратегії та структури організації, системи комунікацій та кадрової політики. Нові знання починаються з особистості. Кожна людина є носієм знань. При правильній трансформації знання можуть перетворюватися в ефективні короткострокові й перспективні рішення та раціональні дії [1].

Здобування базових знань починається в освітніх навчальних закладах, саме тут, на думку автора, є корінь проблеми не ефективного способу донесення знань до учнів, що в майбутньому відчутно позначається як на управлінні знань в організаціях, так і на інтелектуальному розвитку суспільства загалом.

Методика занять за розкладом у школі не дає можливості учням бачити світ по-своєму, працювати в одноосібному ритмі, не враховує особистих потреб та особливостей сприйняття учнями навчальної інформації. Виховується вміння «харчуватись» результатами чужої інтелектуальної діяльності — стандартними поняттями знань без витрат енергії на власне інтелектуальне мислення, що зрештою призводить до того, що ставши дорослим, людина не може сформулювати власну думку, щоб та не заперечувала «стандартним нормам». У школі десь подівся вибір як акт розумово-логічної діяльності, дітей вчать на готових завданнях з єдино правильними відповідями, внаслідок чого з часом виникає сприйняття всього оточуючого як чогось надзвичайно складного з чим, на їхню думку, їм не справитись.

Серед молоді знижується коефіцієнт її інтелектуалізації (за питомою вагою тих, які мають вищу освіту). За цим показником наша країна на 41 місці в світі. У деяких вищих навчальних за-

кладах — слабкі вимоги до знань студентів, які помилково вважають, що якість їхніх знань мають покращити викладачі, а власні зусилля не обов'язкові. Немає інтересу до знань і через слабку узгодженість навчального процесу з виробництвом. Тобто студент, який навчається не впевнений чи пригодяться йому ці знання в майбутньому, чи зможе він працювати по своїй спеціальності [3].

Керівники шкіл більше орієнтовані на справи, ніж на людину, заради якої ці справи плануються та здійснюються. А тому й учителі більше орієнтовані на справи (сам педагогічний процес), ніж на особистість учня, його індивідуальний розвиток. Це підтверджують і результати опитувань, проведених серед директорів шкіл м. Харкова та Харківської області. Як показали результати дослідження, більшість керівників шкіл не використовують у процесі управління колективом особистісного підходу, не мають досвіду використання управлінських технологій, спрямованих на розвиток особистості педагога, розкриття його внутрішніх можливостей [2].

З усього вище сказаного можна зробити висновок, що утворюється певна замкнута система: педагог, який не має можливості розвивати свою особистість — не може забезпечити належного особистісного розвитку учням, продовжуючи навчати їх за старими методами. Відповідно, коли вони стають дорослими працівниками, продовжують передавати знання так, як вчили їх. Розірвати це коло може визнання важливості управління знаннями, стосується це чи освітнього закладу, чи приватного підприємства, чи громадської організації. Для того, щоб будь-яка організація ефективно функціонувала, бажано підвищувати професійний, інтелектуальний та особистісний рівень працівників. Це можна робити різними шляхами: пропонувати різні форми навчання (візуальну, аудіальну), проводити особистісні тренінги, змінювати на визначений період стиль керівництва (наприклад авторитарний на ліберальний), надавати можливість відступати від програми і вносити інноваційні розробки у процес діяльності і т.д. Тобто, будь-яким доступним способом змусити людину вирватися із замкненого кола, і спробувати нові, більш практичні та результативні методи у своїй діяльності, подаючи цим приклад своїм наступникам.

Отже, управління знаннями — це один із потужних ресурсів, який впливає на ефективність діяльності організації, підвищення її конкурентоспроможності, та допомагає оптимізувати організацію внутрішніх процесів.

Література

1. Лозова Л. О, Чичун В. А. Управління знаннями — запорука успіху організації / Л. О. Лозова, В. А. Чичун // [Електронний ресурс]. — Режим доступу до статті: <http://intkonf.org>
2. Рогова Т. В. Персоналізований підхід в управлінні педагогічним колективом школи: Монографія / Т. В. Рогова; Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. — Харків: Нове слово, 2006. — 299, [1] с.
3. Шишкин С. В. Экономика социальной сферы: Учебное пособие. — М.: ГУ ВШЭ, 2003. — 367 с.

О. О. Петренко, викладач кафедри менеджменту,
Харківський національний економічний університет,
вул. Леніна, 9а, ауд. 225, м. Харків, Україна, 61001
e-mail: Petrenko10@inbox.ru

РОЛЬ КОУЧИНГУ ТА БАДДИНГУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ, ЩО САМОНАВЧАЮТЬСЯ

У сучасних умовах управління підприємством повинно базуватись на впливі зі сторони менеджменту та на самоорганізації всередині самої системи. Висока швидкість оновлення знань в усіх галузях стимулює персонал підприємства до безперервного розвитку та навчання.

Серед авторів, що приділяють значну увагу питанням навчання та розвитку персоналу, можна відзначити В. Гриньову, О. Ястремську, Г. Назарову, Н. Гавкалову, А. Кібанова, В. Савченка. В сучасних умовах систематично з'являються нові методики та технології навчання, що зумовлює високу актуальність наукових досліджень у даному напрямку.

Мета наукової роботи — теоретичне обґрунтування доцільності використання технологій коучингу та баддингу в організаціях, що самонавчаються. Завдання, що були вирішені в роботі: проаналізовано основні ознаки організацій, що самонавчаються; наведено відмінності коучингу та баддингу від наставництва, визначено їх переваги над іншими технологіями навчання в умовах організації, що самонавчається.

Процес самонавчання персоналу можна визначити як його адаптацію до змін зовнішнього та внутрішнього середовища, що відбувається в процесі отримання нових знань. Сучасні тенденції розвитку вітчизняних промислових підприємств свідчать про необхідність їх перетворень на організації, що самонавчаються.