

Секція 4

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ БІЗНЕС-ОСВІТИ ТА УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ

УДК 658:001.330

Бутенко Н. Ю.

к.е.н., доцент кафедри менеджменту
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,
pux_box@voliacable.com

УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ — СКЛАДОВА РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

АНОТАЦІЯ В сучасних умовах знання стають найважливішим ресурсом організації. Специфіка знань як об'єкта управління обумовлює багато проблем, з якими зіштовхуються організації. Тези Бутенко Н.Ю. присвячені обґрунтуванню підвищення ролі системи управління знаннями в організаціях.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: знання, управління знаннями, навчання в організації, інформація, соціалізація, екстерналізація, комбінація, інтерналізація

АННОТАЦИЯ В современных условиях знания становятся важнейшим ресурсом организаций. Специфика знаний как объекта управления обуславливает множество проблем, с которыми сталкиваются организации. Тезисы Бутенко Н.Ю. посвящены обоснованию повышения роли системы управления знаниями в организациях.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: знания, управление знаниями, обучение в организации, информация, социализация, экстернализация, комбинация, интернализация

ABSTRACT In modern conditions knowledge becomes a critical resource for organizations. Specificity of knowledge as a management object causes a lot of problems faced by the organization. Abstracts of Butenko NY are devoted to justification of increasing role of knowledge management systems in organizations.

KEYWORDS: knowledge, knowledge management, training in organization, information, socialization, externalization, combination, internalization

Накопичення знань в сучасній організації є невід'ємною частиною процесу виробництва та надання послуг, а навчання виступає як нова форма процесу виробництва та створення вартості. Найбільш успішні підприємства сьогодні являють собою інтелектуальні організації, що розвивають свої базові здібності, які засновані на знаннях. За висновками аналітичної компанії Gartner Group, у недалекому майбутньому ті організації, які не перейшли до моделі управління, що заснована на знаннях, будуть відчувати проблеми через втрату конкурентоспроможності. Аналіз статистичних даних про стан промисловості, дозволяє зробити висновок про те, що, незважаючи на відносне зростання виробництва промислової продукції, більшість вітчизняних підприємств зазнають істотних труднощів, які пов'язані з необхідністю постійних змін з метою виживання, розвитку й підвищення конкурентоспроможності. В той же не вирішені питання у формалізації знань на основі інформаційних ресурсів для забезпечення стійкої конкурентної позиції на ринку.

Таким чином, управління знаннями стає сьогодні необхідною умовою ефективного і сталого функціонування організацій.

Під управлінням знаннями розуміється процес, у ході якого свідомо створюється, структурується й використовується база даних організації. Щоб управляти знаннями, необхідно чітко усвідомлювати наступне: які знання потрібні організації зараз і які будуть потрібні в майбутньому; хто в організації має знання; де вони зберігаються; як забезпечується обмін знаннями; як знання створюються; як вони передаються; як вони поновлюються; хто ще їх потребує; як організований доступ до знань, що зберігаються; які з них представляють найбільшу цінність; скільки коштують всі ці знання; чи використовуються вони там і тоді, де й коли повинні використовуватися.

Управління знаннями містить у собі наступні компоненти: стимулювання приросту знань; відбір й акумулювання значимих відомостей із зовнішніх стосовно даної організації джерел; збереження, класифікація, трансформація, забезпечення доступності знань; поширення й обмін знаннями, у тому числі в межах організації; використання знань у ділових процесах, у тому числі в процесі прийняття рішень; втілення знань у продуктах, послугах, документах, базах даних і програмному забезпеченні; оцінка знань, вимірювання і використання нематеріальних активів організації; захист знань.

Вивчення досвіду успішних підприємств свідчить, що існуючі підходи розглядають процес управління знаннями, більшою мі-

рою орієнтуючись на інформаційну частину. Існуючі підходи до управління знаннями спрямовані на управління знаннями в цілому всього підприємства без виокремлення знань співробітників. Крім того, теоретичні підходи до управління знаннями не враховують принципу стратегічної відповідності, зокрема відповідності рівню управління й життєвому циклу співробітника на підприємстві, і не розглядають управління знаннями співробітників підприємства як об'єкт управління, що враховує процеси виявлення, накопичення й нарощування знань. З іншого боку, спроби менеджменту вітчизняних підприємств адаптувати й впроваджувати передові технології управління знаннями в умовах динамічного зовнішнього середовища також не забезпечують досягнення встановлених цілей, у першу чергу через відсутність практичних рекомендацій із застосування технологій управління підприємством в сфері управління персоналом.

Важливим аспектом управління знаннями є ті знання, що знаходяться у свідомості певної людини — співробітники організації не є власністю організації. За оцінками, 42% загальних корпоративних знань становить інтелект персоналу, який ніяк не зафіксований на матеріальних носіях інформації. Тому суттєве значення в системі управління знаннями набуває задача отримання користі саме із цієї категорії знань — неформалізованих знань. Саме ця складова системи менеджменту знань є важливою для формування організації, що здатна навчатися. Крім того, на формалізовані та приведені в систему знання організація може пред'явити права власності, також з'являється можливість обмінюватися або продавати такі знання незалежно від їх першоутворювачів.

Нові знання набуваються в процесі навчання окремих осіб, навчання підрозділів і навчання організації в цілому. При цьому базовим процесом є процес перетворення індивідуальних знань в організаційні знання. Саме процес створення організаційних знань є основою управління знаннями. Найбільш відомою моделлю, що відображає процеси створення знань, є модель (SECL), розроблена І. Нонака та Г. Такеучі, згідно з якою відбуваються чотири перетворення явних і прихованих знань:

- соціалізація — перехід неформалізованих знань у неформалізовані (удосконалення наявних навичок);

- екстерналізація — перехід неформалізованих знань у формалізовані (описування вмінь і навичок, які використовуються, з'ясування закономірностей із практичної діяльності);

— комбінація — перехід формалізованих знань у формалізовані (в загальному вигляді — утворення із однієї теорії іншої);

— інтерналізація — перехід формалізованих знань у неформалізовані (отримання певних навичок).

Практично кожна сучасна організація формує власну інформаційну базу про сфери бізнесу, а також має певний досвід щодо її створення, організації та використання.

Заходи, що дають можливість працівникам здійснювати обмін знаннями, пов'язані не лише із процедурою обміну, а й впливають із характеристик організаційної культури та безпосередньо пов'язані з нею.

Для обміну інтуїтивно-практичним знанням величезне значення має розширення контактів усередині організації. Чим більше зв'язків існує між працівниками організації, тим вище ймовірність того, що між ними почнуть інтенсивно циркулювати знання: люди більш охоче надають знання тим, кого вони знають особисто. Способи розширення внутрішньо організаційних зв'язків між працівниками (отже, і можливості обміну знаннями) можуть бути найрізноманітнішими: від традиційних до інноваційних. Найпоширенішими можна вважати наступні: тренінгові програми; програми обміну й стажування; тимчасові групи для спільної роботи над проектом; неформальні наради; створення відкритого простору.

Враховуючи необхідність постійного і безперервного процесу навчання в організаціях з метою реалізації процесу формалізації та набуття і поширення організаційного знання постає питання наявності фахових компетенцій у менеджерів та співробітників організації, які сприятимуть можливості передавати, отримувати, структурувати, опрацьовувати нову інформацію. Це пов'язано із тим, що між інформацією і знаннями існує деяка різниця. Інформація сама по собі може виявитися в принципі марною, якщо, зіштовхнувшись з задачею, у працівника не виникає розуміння, де шукати необхідну інформацію, як її використовувати і до кого звернутися по допомогу. Знання знаходяться в розумах людей і виявляють себе в момент взаємодії між ними. У процесі спілкування співробітники обмінюються знаннями, що неможливо почерпнути з документації й інших джерел інформації. Необхідно направляти цю взаємодію на досягнення мети, генерацію нових ідей і відновлення існуючих знань.

Отже, важливою імперативою сучасного менеджменту є виникнення проблеми узгодження великих обсягів інформації з реальними можливостями її використання в процесі діяльності. В

свою чергу ці питання безпосередньо пов'язані із реалізацією концепції управління знаннями в організаціях. Ефективне вирішення цих завдань можливе за умов формування загальної концепції бізнес — освіти, навчання та ефективної моделі управління знаннями в організації.

УДК 342.813; 331.56

I.Viskovic, Mr.sc.,

Doctorate student, University of Mostar, Bosnia and Herzegovina,
viskovicivana@gmail.com,

A.Cherpak, PhD,

Doctorate student, Management department of Kyiv National Economic
University
antonina.cherpak@gmail.com

ENTREPRENEURSHIP AS A CORE COMPETENCE OF AN INDIVIDUAL

АНОТАЦІЯ. Процес глобалізації висуває нові вимоги до знань і навичок людей з тим, щоб підвищити їх конкурентоспроможність на ринку праці. Традиційні програми освіти зорієнтовані на передачу конкретних теоретичних знань і методології, сучасні ж робочі програми — на формування ключових компетенцій, однією з яких є підприємництво: необхідна компетенція кожної людини в сучасному світі.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: компетенції, очікувані результати освіти, підприємництво.

АННОТАЦИЯ. Глобализация выдвигает новые требования к знаниям и навыкам людей, в частности — позволяющих повысить их конкурентоспособность на рынке труда. Традиционные программы образования сориентированы на передачу конкретных теоретических знаний и методологии, современные же рабочие программы — на формирование ключевых компетенций, одной из которых является предпринимательство: необходимая компетенция каждого человека в современном мире.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: компетенции, результаты образования, предпринимательство.

ANNOTATION. Globalization process requires from an individual new knowledge and skills that enable his or her competitiveness at the labor market. Traditional education programs are primarily focused on the transmission of specific theoretical and methodological knowledge. Contemporary educational curricula as expected learning outcomes