

КИРИЧЕНКО Т.О.

здобувач кафедри менеджменту ЗЕД та євроінтеграції
Сумського національного аграрного університету

УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Акумулявання, зберігання та розповсюдження нових знань наразі являє собою передумову для соціально-економічного розвитку та зростання. Наукова література пропонує найрізноманітніші визначення управління знаннями, узагальнюючи можна сказати, що цей процес охоплює широке коло напрямків діяльності, пов'язаних як з розумом окремих осіб, так і з різного виду інформацією, яку ми використовуємо у нашій діяльності. Найчастіше використовується термін: менеджмент знань, який визначають як систематичні процеси, завдяки яким знання, які є важливими та необхідними для успіху та досягнення цілей організації, створюються, акумулюються та застосовуються. Основним носієм знань, найважливішого активу сучасної організації, та здатністю їх використовувати у своїй діяльності є людина, яка здатна до розвитку, вдосконалення, навчання, прогнозування, креативності.

Основне завдання організації – це застосування методик управління знаннями, розв'язання проблем та рішення задач, що постають в процесі діяльності, прийняття рішень в умовах повної поінформованості працівників. Тільки в процесі створення певних умов для активізації взаємодії між працівниками може відбутися як обмін наявними знаннями та досвідом і їх примноження та набуття, так і, в подальшому, їх використання для конкурентних переваг підприємства. При таких умовах можна говорити про трансформування знань, якими володіє людський капітал підприємства в його інтелектуальний капітал.

Варто визначити основні завдання, які постають перед керівництвом підприємства щодо створення системи формування: по-перше, це створення такого середовища організації, яке стимулюватиме працівників до ініціативи, бажання накопичувати знання та ділитися ними, активізує самостійне мислення діяльність; по-друге, обов'язкова мотивація та стимулювання ініціативи персоналу; по-третє: поширення знань серед колег та бажання ділитися ними, передавати досвід; по четверте: відношення до персоналу організації та позиціонування їх як партнерів, інвесторів; по-п'яте: професійний відбір персоналу, відповідність професійних навичок та здібностей посаді та роботі, що виконує працівник.

Управління знаннями на підприємстві не можна визначати як якусь окрему самостійну діяльність, це лише частина менеджменту підприємства в цілому. Це тісний зв'язок між працівниками, які володіють інформацією, компетенцією та досвідом. Для того щоб підприємство ефективно функціонувало та було конкурентоспроможним на ринку – керівництво повинно вчасно та коректно реагувати на зміни зовнішнього середовища, що можливо лише за умов ефективного менеджменту організації та менеджменту персоналу зокрема. Лише комплексний підхід до питання управління знаннями як економічною так і інформаційною категорією, може мати максимальний ефект при здійсненні менеджменту організації. Розробка та застосування стратегій управління знаннями знайде реалізацію у використанні всіх можливих ресурсів для здійснення цілей. Навчання персоналу, підвищення його кваліфікації, оновлення знань, опанування новітніх інформаційних технологій – ось один із способів практичної реалізації менеджменту організації.

ЛІТЕРАТУРА

1.Вовк Ю.Я. Підхід до побудови моделі управління знаннями промислового підприємства // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009, № 4, Т. 2.

2. Криштафович А.Н. Управління знаннями - перспективний напрямок менеджменту // Управління та маркетинг. - 2003. - № 1. – с.22-25

3. Тітяєв В. В. Ефективне управління трудовим потенціалом підприємства на основі впровадження системи ключових показників результативності / В. В. Тітяєв // Комунальне господарство міст : наук.-техн. зб. – № 104

4. Томах В. В. Аналіз розвитку поняття «управління знаннями» / В. В. Томах // Бізнес Інформ. – 2011. – № 11. – с. 84 – 86