

2. Гасвський Б.А. Основи науки управління: Навч. посібник. К.: МАУП. 1997. 112с.
3. Палеха Ю.І., Кудін В.О. Культура управління та підприємництва: Навчально-методичний посібник. К.: МАУП, 1998. 96с.
4. Теорія і практика управління персоналом: Навч.-метод. посібник / Авт.-уклад. Г.В.Щокін. К.: МАУП, 1998. 256с.
5. Управління персоналом: навчальний посібник / Микола Виноградський, Світлана Беляєва, Алла Виноградська, Олена Шканова; М-во освіти і науки України, Київ. економ. ін-т менеджм. ("Екомен"). К.: Центр навчальної літератури, 2006. 500 с.

Ірина ШАВАРИН

здобувачка освітньо-професійної програми

«Соціальна робота» ТНЕУ

Науковий керівник – к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Зоряна ПУШКАР

УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ В СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Успіх підприємства, а значить, і його конкурентоспроможність, в значній мірі залежить від ефективності використання людських ресурсів, а точніше від їхніх знань та практичного досвіду. Спроможність підприємства як ефективно використовувати, так і розвивати знання і втілювати їх у нові товари стає основою виживання, ключовим фактором успіху підприємства і предметом дослідження менеджменту знань.

Управління знаннями дозволяє підвищити ефективність ведення бізнесу та змоделювати динамічний міжособистісний процес передачі знань. А в сучасних умовах неможливо уявити дійсно ефективну організацію, яка б в тій чи іншій мірі не займалася управлінням знаннями. Для того, щоб ефективно управляти знаннями, необхідно сформулювати новий управлінський підхід, який, перш за все, буде враховувати принципи відмінності між нематеріальними активами, куди, власне, відносяться знання, та іншими видами ресурсів.

На думку Пушкар З.М. [3] в умовах жорсткої конкуренції, значну перевагу, яку може здобути організація, забезпечує персонал, а також система управління персоналом та його знаннями. Тобто, саме кадровий потенціал і все, що з ним пов'язано, ідентифікує конкретну організацію серед багатьох інших. Тому управлінські рішення стосовно персоналу організації є найвагомішими для її розвитку та процвітання.

Управління знаннями – системно організований процес, що забезпечує інтегрований підхід щодо створення, опанування, накопичення, організації, оптимізації та використання знань з метою досягнення цілей стратегії розвитку підприємства та його персоналу, забезпечення конкурентних переваг на ринку. Однак рівень використання знань в економіці України ще істотно нижчий порівняно не лише із середньоєвропейським, а навіть із середньоосвітовим. Це

негативно позначається на конкурентоспроможності вітчизняного товаровиробника на світовому ринку та розвитку людських ресурсів, подоланні кризових явищ в економіці.

Необхідно усвідомити, що для підприємства головним є не просто наявність знань у персоналу як таких, а людська здатність робити що-небудь із цими знаннями. Це має принципове значення, оскільки така здатність не амортизується, тобто не зношується і не знецінюється лише у тому випадку, якщо постійно нарощується її потенціал.

Управління знаннями передбачає не лише їхнє накопичення всередині організації – більш важливим є, по-перше, поширення знань з-поміж працівників; по-друге, постійне використання цих знань [2]. Критерієм ефективності управління знаннями вважається можливість співробітника підприємства вчасно одержати відповідне знання. Управління знаннями передбачає необхідність постійного застосування різноманітних форм навчання персоналу з метою формування моделі «організації, що самонавчається». Побудові такої моделі сприятиме попередньо продумана та визначена пропаганда «обміну знаннями», а також ретельно розроблена програма матеріальної та нематеріальної мотивації всього персоналу підприємства.

Ефективний мотиваційний механізм сприятиме обміну знаннями без залучення до реалізації принципів та довгострокових організаційних змін. Як зазначає Вовк Ю. [1], підприємство зможе ефективно управляти своїм навчанням лише тоді, коли зробить цей процес системним. Необхідно усвідомлювати, що найскладнішим етапом розвитку підприємства є формування системи спільного використання знань всередині підприємства. В цілому, сучасні можливості дозволяють налагодити взаємодію та обмін знаннями, але потребують вирішення цілої низки проблем. Задля усунення можливих проблем, рекомендується підхід щодо побудови моделі «управління знаннями» (рис. 1).

На підприємстві управління знаннями має бути спрямоване на формування культури взаємного обміну знаннями, що вимагає вирішення таких завдань:

- мотивування працівників щодо обміну знаннями з одночасним виявленням сфер взаємовигідного співробітництва;
- надання організаційно-технічної підтримки інтелектуальної взаємодії персоналу на всіх рівнях управління підприємством;
- формування взаємовигідних відносин, побудованих на довірі між підприємством і розробниками знань.

Отже, з розвитком глобалізації процес управління знаннями в компанії стає одним з найважливіших факторів для розвитку, який має також безпосереднє відношення до системи управління талантами. Талановиті

співробітники можуть відігравати вирішальну роль для підтримки якості і цілісності людського потенціалу кожної компанії. Таким чином, довгострокові програми розвитку співробітників набувають першорядне значення, так як вмінню і кваліфікації персоналу необхідно постійне вдосконалення.

Поряд з цим багато фахівців у сфері людських ресурсів (HR) стверджують [2], що існуючі системи для управління талантами організації повинні бути поліпшені. Таким чином, більшість працівників вважають, що обсяг кадрового резерву в їх організації повинен бути збільшений, а інші відзначають, що недоліки корпоративної культури в їхніх компаніях є причиною високої плинності кадрів, деякі звертають увагу на порушення і недоліки в рамках компетенції персоналу в своїх організаціях.

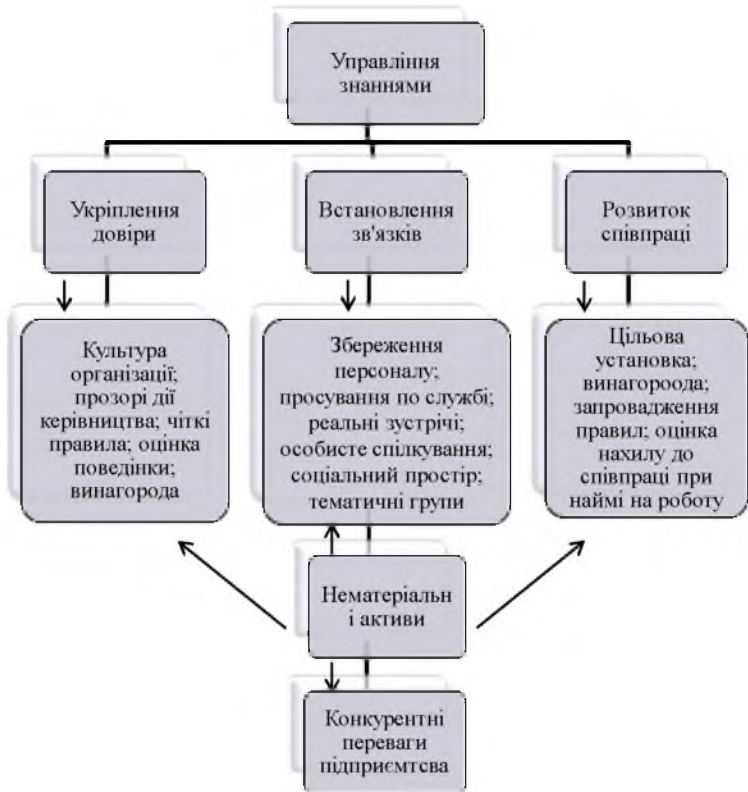


Рис.1. Структурована модель управління знаннями
Примітка. Наведено за [2]

Управління знаннями націлене на виявлення, збереження та використання наявної інформації, досвіду і кваліфікації співробітників для підвищення якості

обслуговування клієнтів та адаптації діяльності підприємства до мінливих ринкових умов. Таким чином, управління знаннями підвищить ефективність прийняття управлінських рішень, що забезпечить підвищення конкурентоспроможності організацій.

Використані джерела

1. Вовк Ю. Структурований підхід до концепції управління знаннями як сучасного напрямку менеджменту. *Наука молода*. 2007. №8. С. 121-124.
2. Шмурікова О. Роль економіки знань в управлінні розвитком персоналу підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. №1. С. 81-85.
3. Пушкар З. М., Пушкар Б.Т. Сутність управлінських рішень в управлінні персоналом. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. ТНЕУ: Економічна думка, 2015. Випуск 20. С.109 -114.

Людмила ЩЕРБАНЮК,

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

Роман ДУКАС

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Світлана КРАМАРЧУК

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Сучасні умови прискорення технічного оновлення закладів охорони здоров'я, часті зміни умов зовнішнього середовища зумовлюють підвищення вимог із боку керівництва до професійного та кваліфікаційного рівня персоналу. Для якісного виконання своїх професійних й посадових обов'язків працівник повинен володіти не тільки певними особистісними і професійними якостями, а також і потенціалом розвитку, що обумовлює необхідність розробки дієвої системи оцінки персоналу на засадах компетентнісного підходу.

Ефективність діяльності керівників медичних організацій оцінюють в результаті досягнення цільових індикаторів, де компетентність менеджера є домінуючим фактором успішного виконання поставлених завдань. Однак результат проведення оцінки буває позитивним лише в тому випадку, коли обґрунтовано визначено її цілі і раціонально сформований інструментарій оцінки [2].

Особливо дієвим в практичній діяльності являється поєднання методів оцінки, орієнтованих на результат, та методів оцінки компетентностей. Синтез цих двох підходів дозволяє виміряти ступінь досягнення керівником