

УДК 241.145

Денисюк О.В., викладач
Харківський національний економічний університет

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ЗНАНЬ ПІДПРИЄМСТВА

В статті проаналізовані методики оцінки і розвитку знань, представлена система індикаторів оцінки знань, виділені ключеві суб'єкти-носії знань, сформульовано методичне забезпечення розвитку знань.

Ключеві слова: методичне забезпечення, розвиток знань, управлінські знання, компетенції.

In the article the methods of evaluation and development of knowledge are analyzed, the system of indicators of knowledge evaluation is presented, key subjects-carriers of knowledge are outlined, methodical support of knowledge development is formed.

Key words: methodical support, knowledge development, management knowledge, competences.

Вступ. З переходом до інформаційного суспільства все більше уваги підприємства повинні приділяти процесу отримання інформації та перетворення її на знання. Здатність підприємства сприймати, накопичувати та зберігати знання визначає його потенціал щодо створення конкурентних переваг. Та залежно від специфіки бази знань підприємства будуть різнитися і управлінські дії, визначатися управлінські регламенти та розподілятися права і відповідальність структурних одиниць системи управління підприємства.

Метою роботи є дослідження методичного забезпечення формування та розвитку знань підприємства.

Виклад основного матеріалу. Методики формування та розвитку знань стають об'єктом вивчення багатьох зарубіжних та вітчизняних вчених. Наприклад, Організація економічного співробітництва й розвитку (ОЕСР) для визначення знань використовує методику, запропоновану М.У. Поратом [1].

Так, у систему індикаторів, запропоновану ОЕСР, входять групи показників, які характеризують:

- питому вагу високотехнологічного сектора економіки в продукції обробної промисловості й послугах;
- розмір інвестицій у сектор знань (суспільний і приватний), включаючи видатки на вищу освіту, НДДКР, а також інвестиції в розробку програмного забезпечення;
- розробку і випуск інформаційного та комунікаційного (інфокомунікаційного) устаткування, програмного продукту й послуг;
- зміну чисельності зайнятих у сфері науки й високих технологій;
- обсяг і структуру венчурного капіталу, що виконує роль основного джерела фінансування нових високотехнологічних виробництв;
- участь приватного капіталу у фінансуванні НДДКР;
- структуру видатків на НДДКР по стадіях і напрямках наукових досліджень;
- міждержавні потоки знань, а також міжнародне співробітництво в галузі науки й інновацій;
- міждержавний обмін результатами винахідницької діяльності;
- мобільність учених та інженерів, особливо високої кваліфікації;
- зміну обсягів фінансових транзакцій, у тому числі потоків прямих іноземних інвестицій;
- рівень поширеності інфокомунікаційних технологій, зокрема Інтернету, ступінь використання персональних комп'ютерів, що визначають внесок інфокомунікаційного сектора в зростання кількості робочих місць і зайнятості;
- частку високотехнологічних галузей обробної промисловості й послуг;
- частку високотехнологічної продукції в товарообміні між країнами;
- швидкість патентування результатів нових розробок і винаходів у сфері високих технологій.

Враховуючи зазначену систему індикаторів, Світовий банк розробив власну методику оцінки сектора знань, в основу якої покладені макро- і мікроекономічні показники. І хоча еталонні значення запропонованих показників не є сформованими, можна спостерігати їхню зміну в динаміці для різних країн.

У зв'язку зі стрімким розвитком інформаційної економіки в багатьох країнах світу з'явилася необхідність управління інформацією та знаннями як активами не тільки на рівні держави, а й на рівні

суб'єкта господарювання – організації, підприємства: тут як джерела знань виступають знання співробітників, професіоналів у конкретній сфері діяльності, знання консультантів, клієнтів, партнерів та ін. Так, А.Ф. Тузовський наголошує, що будь-яка компанія зароджується на знаннях своїх співробітників, функціонує, використовуючи корпоративні знання як стратегічний ресурс, і є одночасно і отримувачем, і джерелом цих знань [2]. Проблеми створення знання підприємства як специфічного організаційного феномена і формування на їх основі компетенцій отримали найбільше поширення в теорії інформаційного суспільства, теорії організаційного навчання та ресурсній теорії. Представники теорії інформаційного суспільства П. Дракер і Д. Бел наголошували на необхідності управління, що ґрунтується на знаннях. Тому підприємству важливо навчитися ефективному управлінню знаннями.

Розвиток знань підприємства передбачає виділення ключових суб'єктів-носіїв знань та формування професійних управлінських компетенцій, пов'язаних зі стратегічними аспектами управління, функціями управління, системою відносин. Ґрунтуючись на дослідженнях [3; 4], під управлінською компетенцією слід розуміти сукупність знань, навичок, досвіду, необхідних для ефективного управління організацією. Традиційно управлінська компетенція виникає з аналізу задач і функцій управлінських робіт. Звичайно результатом аналізу є детальний опис тих видів діяльності, які повинні виконуватися управлінцями. Наприклад, у деяких організаціях досліджується, чим займаються менеджери чи виконання яких обов'язків від них очікують, а потім на цій основі розробляється «модель компетентного менеджера».

Базисом надання методичних рекомендацій щодо формування та розвитку знань підприємства стало розуміння управлінських знань та компетенцій як основи управління станом підприємства для досягнення цілей ефективного функціонування й розвитку, забезпечення інтересів учасників внутрішніх та зовнішніх відносин, а також вихідні принципи й положення, методи й засоби, стратегічні напрямки їхньої реалізації, що повинні бути узгодженими між собою, мати безперервний системний характер і спиратися на обґрунтовані наукові концепти. Для забезпечення цього штаб підприємства вимагає наявності висококваліфікованих працівників у сфері менеджменту знань, створення спеціальних груп, команд, центрів, використання провідного досвіду сторонніх організацій, формування відповідної законодавчої та нормативної бази.

Так, спираючись на аналіз загальноприйнятих методик і враховуючи останні дослідження у сфері менеджменту знань, необхідно зазначити, що методичне забезпечення формування та розвитку знань підприємства полягає у:

- визначенні управлінських знань як основи формування компетенцій управління;
- виділенні носіїв знань та розробці методичного підходу до оцінювання управлінських знань;
- виборі способу формування та розвитку управлінських знань.

Аналіз існуючих методичних підходів до оцінювання знань довів, що в світовій практиці найбільш поширеним є досвід формування індивідуальних управлінських компетенцій на основі стандартів з управління знаннями, кодексів корпоративного управління, які є основними нормативними документами для забезпечення збалансованої структури вимог до знань, навичок і умінь управлінців різних ієрархічних рівнів. Розробка подібних стандартів здійснюється провідними спеціалістами в галузі управління; в них враховується практичний досвід організацій, які на добровільній основі готові ділитися своїми стандартами компетенцій. Практика розробки і впровадження стандартів продиктована такими основними цілями: взаємне прагнення держав мати один загальний рівень стандартів для управлінців з метою досягнення взаємної вигоди; мобільність управлінських компетенцій в Європі та усьому світі; взаємне визнання стандартів усередині Європи; визначення загальних вимог до управлінців в кожній країні. Наприклад, Європейському стандарту менеджменту знань «European Guide to Good Practice in Knowledge Management» відповідають такі індивідуальні компетенції управлінців: прагнення ділитися знаннями, досвідом; індивідуальні здатності передачі й збереження знань; вміння приймати рішення в нестандартних ситуаціях; здатність брати на себе відповідальність за прийняті рішення; використання методів і технологій поширення й збереження знань.

Крім того, поширеною є практика впровадження підприємствами стандартів для оцінювання індивідуальних знань і компетенцій менеджерів середньої та вищої управлінської ланки. Наприклад, вимоги до компетенції менеджера з логістики, розроблені незалежною організацією ECBL, варіюються залежно від рівня сертифікації (табл. 1). Національні сертифікаційні комітети, створені в кожній країні, що входить в раду ECBL, повинні атестувати претендентів на відповідність вимогам встановлених стандартів. Відповідно до кожного з трьох рівнів стандарту – операційний / вищий / стратегічний – формуються вимоги до компетенції менеджера, які проявляються через їх здатності, професійні знання, вміння та навички у певних видах діяльності.

Таблиця 1

Опис вимог до компетенцій менеджера з логістики за рівнями сертифікації

Вимоги до компетенцій Рівень сертифікації	Здатності	Професійні знання, вміння та навички	У видах діяльності
Операційний	<ul style="list-style-type: none"> - Здатність до розуміння логістичних стратегій і процесів, взаємозв'язку між логістичними системами і усередині них; - здатність оптимізувати логістичні процеси в своїй сфері відповідальності; - відповідальність за управління або керівництво іншими співробітниками 	<ul style="list-style-type: none"> - Спеціальні практичні навички і знання у функціональних сферах логістики; - знання і навички з управління ланцюгами постачань у різних робочих ситуаціях, де ставиться багато комплексних, нестандартних завдань 	Операційний / функціональний рівень управління логістичними процесами і видами діяльності, у тому числі: транспортуванням, складуванням, вантажопереробкою, запасами, сервісом, замовленнями, логістичною підтримкою виробничих операцій, інформаційною підтримкою логістики і управління ланцюгами постачань
Вищий	<ul style="list-style-type: none"> - Здатність до розуміння логістичних стратегій і процесів, взаємозв'язку між логістичними системами і усередині них; - незалежність і відповідальність за співробітників, процеси, функціональні сфери бізнесу 	<ul style="list-style-type: none"> - Спеціальні навички і знання у сфері управління логістичними процесами і проектами; - спеціальні навички і різнопланові знання з управління ланцюгами постачань 	Планування, координація та контроль різних компонентів логістичної системи
Стратегічний	<ul style="list-style-type: none"> - Здатність до розуміння логістичних стратегій і процесів, взаємозв'язок між логістичними системами і усередині них, роль логістики в бізнесі в цілому; - здатність до визначення і оптимізування логістичних стратегій у своїй сфері відповідальності; - відповідальність за значні людські, матеріальні і фінансові ресурси 	<ul style="list-style-type: none"> - Унікальні навички і знання в сфері логістичних стратегій; - вживання основних принципів і комплексних методів управління ланцюгами постачань у непередбачуваних ситуаціях 	Стратегічне управління

Висновок. Для того щоб сформувати і «закріпити» розвиток управлінських компетенцій та знань, необхідна розробка комплексу стратегічних заходів. Зрозуміло, що їх зміст для кожного підприємства є досить індивідуальним: необхідно зважати як на специфіку бізнес-сегмента, так і реальну ситуацію з кадрами. Важливо не лише правильно реалізувати увесь набір необхідних дій, але й узгодити різні заходи між собою. Так, на багатьох підприємствах проекти з розвитку управлінців працюють, але

не мають єдиної мети і не пов'язані між собою, тобто досить витратні для підприємства програми реалізуються паралельно і не приводять до досягнення бажаного ефекту. Для нівелювання подібного стану речей комплекс заходів, що розробляється, повинен бути інтегрованим у стратегію підприємства і мати системний характер. Основні моменти його розробки мають включатися до внутрішніх нормативних документів підприємства або бути сформовані у стандартах, принципах та кодексах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Porat M. The Information Economy / Marc U. Porat. // Office of Telecommunications Special Publications 77-12, Washington D.C.: Department of Commerce, 1977. – Volume 9. – P. 23–35.
2. Тузовский А.Ф. Программная реализация основных компонент информационно-программного обеспечения системы управления знаниями / А.Ф. Тузовский, И.А. Васильев, М.В. Усов // Известия Томского политехнического университета. – 2004. – Т. 307. – № 7. – С. 116–122.
3. Derous E. De C-story: verhelderende verhalen... actuele stromingen en rode draden binnen de competentieliteratuur [Електронний ресурс] / E. Derous // The C-story: clarifying stories actual approaches and threads in competence literature, 2000. – Режим доступу: <http://users.skynet.be/vocap>.
4. Parry S.B. The Quest for Competencies: competency studies can help you make HR decision, but the results are only as good as the study / S.B. Parry // Training. – 1996. – № 33. – P. 48–56.

Стаття надійшла до редакції 16.08.2012.

УДК 005.22 (043.3)

Олійник Т.В., аспірант

Харківський національний економічний університет

АНАЛІТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ УПРАВЛІННЯ АДАПТИВНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

В работе исследован аналитический инструментарий управления адаптивностью предприятия. Проведен анализ существующих методических подходов, методов, критериев и параметров оценки адаптивности предприятия.

Ключевые слова: инструменты, управление, предприятие, адаптивность.

In the article analytical tools of enterprise adaptivity management are studied. The analysis of existing methodological approaches, methods, criteria and parameters of enterprise adaptivity evaluation is fulfilled.

Key words: tools, management, enterprise, adaptivity.

Постановка проблеми. Необхідність вирішення проблем, з якими зіткнулися вітчизняні підприємства внаслідок впливу фінансової кризи, зробила формування їх адаптивності, стійкості та економічної безпеки як ніколи актуальним питанням. У зв'язку з цим перед економістами і менеджерами виникло завдання перегляду існуючих принципів і підходів до управління адаптивністю та їх вдосконалення з урахуванням нових вимог, які висуває нестабільне зовнішнє середовище.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження, пов'язані з проблемами економічної безпеки, формування адаптивності до змін та забезпечення стійкості функціонування промислових підприємств зробили такі вітчизняні та зарубіжні науковці: А.П. Градов, О.А. Грунін, Т.В. Калінеску, Г.Б. Клейнер, Г.В. Козаченко, Л.А. Костирко, В.А. Ліпкан, О.М. Ляшенко, П.І. Орлов, І.П. Отенко, В. Шликов, В.І. Ярочкін, В.М. Ячменьова. Аналіз досягнень цих науковців у вирішенні проблем дозволяє виділити першочергові завдання та нові напрями подальших досліджень.

Виділення невирішених частин загальної проблеми. На сьогодні в методологічному базисі залишаються протиріччя щодо формалізації поняття «адаптивність підприємства», його взаємозв'язку з іншими поняттями та параметрами, а саме: пошук нового підходу до формування системи управління та інструментарію щодо аналізу та оцінювання адаптивності для забезпечення стійкості процесів розвитку та ефективного функціонування підприємства.

Метою дослідження є формування аналітичного інструментарію для системи управління адаптивністю підприємства через визначення та аналіз існуючих методичних підходів, методів, критеріїв та параметрів оцінювання адаптивності підприємства.