

УДК 658:012

**Каськів Руслан**

**Kaskiv Ruslan**

Науковий керівник: к.е.н., доцент Н. М. Бакуліна

*Тернопільський національний економічний університет*

**УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ЯК ЗАСІБ СТРАТЕГІЧНОГО  
РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ  
KNOWLEDGE MANAGEMENT AS A TOOL FOR STRATEGIC STAFF  
DEVELOPMENT**

Успіх підприємства, а отже, і його конкурентоспроможність, в значною мірою 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. У сучасну епоху – епоху динамічних змін – для підприємств зовсім неприйнятною є стратегія виживання і наслідування.

Управління знаннями дозволяє підвищити ефективність ведення бізнесу та змодельовати 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 сформувати новий управлінський підхід, який, перш за все, буде враховувати принципові відмінності між нематеріальними активами, куди, власне, відносяться знання, та іншими видами ресурсів.

Значимість знань визначається їх роллю у виконанні бізнес-процесів, а ефективність управління знаннями оцінюється на основі аналізу зв'язку цих процесів з реалізацією корпоративної стратегії.

Реалізація процесу управління знаннями повинна розглядатися під кутом зору його спрямованості на фінансово-економічні результати, в тому числі отримання прибутку, яка забезпечується ефективним використанням інтелектуального капіталу. У такому контексті посилюється значення діяльності з оцінки ефективності механізму управління знаннями. На практиці найчастіше така оцінка зводиться до узагальненої оцінки власного інтелектуального капіталу без урахування впливу людських активів. Однак головна мета управління знаннями – сприяння підвищенню якості людських ресурсів.

Необхідно усвідомити, що для підприємства головним є не просто наявність знань у персоналу як таких, а людська здатність робити щонебудь 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. 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».

### **Перелік посилань:**

1. Бакуліна Н. Формування та використання мотиваційного механізму розвитку компетенцій персоналу вищих навчальних закладів /Н. Бакуліна //Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2016. – № 21. – С. 114-119.