

## **МЕНЕДЖМЕНТ ЗНАНЬ: МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ**

**Соколюк-Орел Д.А.**  
**здобувачка вищої освіти**  
**Миколаївський національний аграрний університет**

Зміна пріоритетів у бізнесі та життя суспільства спонукає людину використовувати новітні інформаційні технології у всіх галузях людської діяльності. Розробка високих технологій і сервісу визначають швидку окупність вкладених коштів у підприємство та є найбільш прибутковим напрямом вкладення інвестицій.

Більша частина вартості товарів та послуг формується за рахунок інноваційних технологій, інтелектуалізації виробництва, знань [1]. Але знання старіють (від 10 -15 років до 1-2 років зараз), а обсяг знань постійно збільшується (подвоюється кожні 72 години). За таких умов підприємства повинні збільшувати частку працівників, зайнятих виробництвом, зберіганням, передачею, використанням знань. Виникає чітке усвідомлення - цінностями організації є не лише її матеріальні активи, а й її досвід, кваліфікація співробітників, ноу-хау, все те, що входить до поняття «інтелектуальний капітал».

Потенційно корисними для сталого розвитку організації є знання співробітників [2]. Базовим є становище коли знання є визнанням того факту, що основними ресурсами розвитку стають люди і знання, якими вони володіють, професійна компетенція кадрів. В умовах глобалізації економіки та високої конкуренції сучасні компанії повинні мати персонал високої кваліфікації, який має необхідний досвід і знання. Процес навчання персоналу набуває особливої значимості [3].

Корпоративна система навчання та розвитку персоналу мають стійкі тенденції у навчанні та розвитку персоналу, серед них: розморожування бюджетів на навчання; зростання уваги до підвищення ефективності навчання; збільшення використання електронного навчання тощо. Навчання сприяє поповненню інтелектуального активу організації.

Підприємство має не лише охороняти свої патенти, авторські права та ноу-хау, а й виявляти, поповнювати та охороняти знання своїх співробітників, у тому числі неявні. Інтелектуальний капітал здатний створити додану вартість та забезпечують конкурентні переваги організації на ринку, за рахунок кваліфікації, досвіду, мотивації персоналу, знань, технологій та каналів комунікації. Він є основною цінністю організації та вирішальним фактором у конкурентній боротьбі.

Задля досягнення поставлених цілей організація повинна не тільки накопичувати, розвивати та оцінювати інтелектуальний капітал, але і управляти їм. Цілі побудови системи управління знаннями: створення передумов для інновацій; стимулювання інновацій; навчання та мотивація співробітників; збереження і передача знань, що набуває персонал [4]; швидка адаптація нових співробітників; підвищення ефективності прийнятих управлінських рішень; підвищення ефективності бізнес-процесів компанії.

У нашому дослідженні ми виділяємо три групи управління знаннями на підприємстві: перша - єдиною базою знань, якістю контенту керують рецензенти або експерти, персонал підприємства використовує контент бази знань [5]; друга - ґрунтується на створенні спільнот навколо певних галузей знань, координація та стимулювання діяльності спільнот здійснюються кураторами, персонал підприємства може брати участь у кількох спільнотах; третя - ґрунтується на використанні соціальних мереж; соціальна мережа підприємства будується на повній взаємодії співробітників і залежить від самоорганізації та самонавчання.

Отже, основний ефект від запровадження моделей управління знаннями персоналу на підприємствах залежить від якості прийнятих рішень та якості реалізації управлінських впливів. Особливість інформаційних технологій управління знаннями полягає у здібності прогнозувати рух керованості організації з траєкторії ефективного як розвитку підприємства, так і знань персоналу.

### **Список використаних джерел**

1. Kurepin V., Lyamar O. (2024). Assessment of the State of Personnel Safety of Agricultural Enterprises with the Help of Relevant Performance Indicators. *Modern Economics*, 43(2024), 41-50. DOI:[https://doi.org/10.31521/modecon.V43\(2024\)-06](https://doi.org/10.31521/modecon.V43(2024)-06).

2. Kurepin V, Bakhishova S. Scitnce during the war: realities, challenges and ways of overcoming // *Ekologia i racjonalne zarzadzanie przyrodą: edukacja, nauka i praktyka [Zasób elektroniczny]: materiały z międzynarodowej konferencji naukowo-praktycznej (Łomża – Żytomierz, 15.11.2023 r.)*. Łomża : MANS w Łomży, 2023. С. 256-264. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/16203>.

3. Бацуровська І. В., Доценко Н. А., Курепін В. М. Особливості проектування освітнього середовища для майбутніх фахівців аграрної галузі // *Цифрова трансформація професійної підготовки фахівців в умовах застосування SMART- освітніх технологій: стан, проблеми, перспективи : матеріали Всеукраїнської науково-методичної конференції (м. Харків, 29-30 листопада 2023 р.) / за заг. ред.: В. М. Нагаєва, Ю. М. Сагачко, О. В. Грідіна*. Харків : Комунальне підприємство «Міська друкарня», 2023. С. 11-16. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/15906>.

4. Доценко Н., Курепін В. Онлайн засоби навчання як інструмент цифрової трансформації інженерної освіти // *Traditions and new scientific strategies in the context of global transformation of society : scientific monograph. Part 2*. Riga, Latvia : Baltija Publishing, 2024. P. 53-94. DOI:<https://doi.org/10.30525/978-9934-26-406-1-20>.

5.Бацуровська І. В., Курепін В. М. Тенденції інноваційного навчання в цифрову епоху // *Розвиток інноваційної компетентності педагога в закладі освіти : матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (26 жовтня 2023 року, м. Херсон) / ред. Г. С. Юзбашева*. Херсон : КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2023. С. 10-15. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/15879>.