

## **«УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ» - ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА ПОКРАЩЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

**Бучнев М.М., Анучкіна Т.В.**

*Східноукраїнський національний університет  
імені Володимира Даля, м. Сєвєродонецьк*

У сучасних умовах постійного прискорення процесів трансформації суспільства стрімко й кардинально змінюються умови праці та зміст професійної діяльності людини. Сутність і зміст управління знаннями здавна привертає увагу дослідників. Серед них необхідно ввиділити дослідження Л. Прусака і Т. Давен Порта, І. Нонака і Х. Такеучі, Ч. Дісперса і Д. Чавела, У. Буковіча і Р. Уїльямса і Т. Стюарта, П. Друкера і К. Свейбі, О. Кендюхова, М. Мариничева та ін. [1; 2; 3]. Наявні роботи провідних теоретиків даної області забезпечують нас новими методами вибудовування управління знаннями в конкретному діловому контексті. І в той же час немає єдиного підходу який дозволив би адаптувати і запустити схему управління на практиці.

Людський інтелектуальний капітал є невід'ємною частиною успіху і цінністю будь-якої організації, тому орієнтуючись на виробництво якісної продукції необхідно враховувати її залежність від якості виробничих ресурсів. Одним з основних складових виробничих ресурсів є людський капітал (трудові ресурси), якщо дані ресурси будуть якісні, то продукція вищої якості може і буде виготовлена.

В розвинених країнах спостерігається відсутність зацікавленості в масовому виробництві і споживанні стандартної продукції, передумовами якої є розвиток інформаційних технологій, системи комунікацій, інтернету що в результаті призводить до зацікавленості придбання унікальної продукції вищої якості. Для формування інтелектуально-грамотного, якісного персоналу в організації, робота повинна бути побудована на основі менеджменту компетенцій. Ключові компетенції - це складні соціальні конструкції, які створюють унікальний бізнес на основі соціальних мереж, взаємодії працівників один з одним, які дозволяють створювати креативний продукт та забезпечують успіх організації.

На основі аналізу існуючих підходів, зроблено висновок про те що призначенням управління знаннями є: забезпечення організації, новими знаннями, організація їх засвоєння співробітниками, врахування соціального партнерства та впровадження в практичну діяльність.

### **Література:**

1. Бандурка А.М. Психологія управління. Х.: ООО «Фортуна-пресс», 2008. 464 с.
2. Головатий М.Ф. До проблеми професіоналізації державної служби в сучасній Україні. Зб. наук. пр. УАДУ, 2010. Вип. 2. Ч. III. С. 213-217.
3. Грінівецька Н.М. Проблема формування сучасного типу державного службовця в Україні: Канд. дис. канд. наук з державного управління. К.: Вид-во УАДУ, 2009. 155 с.