

СЕКЦІЯ 10 - СУЧАСНІ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ, ІНФОРМАЦІЙНОЇ ТА ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

ЮР'ЄВА І.А., к.е.н., доц., каф. ЕАтаО, НТУ «ХПІ»

ВАКУЛЮК В., студент, НТУ «ХПІ»

КОБЧЕНКО А., студент, НТУ «ХПІ»

ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ЯК СКЛADOVA УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ

Основна проблема менеджменту знань полягає в тому, що дотепер не створена стандартна уява знань. Наявність окремих розрізнених систем уяви знань не дає можливості побудови логічно повних систем уяви знань. На сьогоднішній день єдиним носієм знань і інструментом їх обробки як і раніше залишається людина. Тому насправді управління знаннями - це управління людським потенціалом у контексті нарощування інтелектуального капіталу підприємства [1].

Ще одна більша проблема знань полягає в труднощі їх передачі. Знання неможливо просто вкласти в голову або записати на магнітному носії. Знання передаються за допомогою інформації, і в міру засвоювання цієї інформації людина переходить на наступний рівень володіння знаннями. Це важкий і довгий процес, що займає іноді роки завзятого навчання. Не випадково організації намагаються брати на роботу підготовлених фахівців, що володіють необхідним рівнем знань. Інша справа, що деякі знання неможливо одержати за межами організації. Це - знання про саму організацію. Сама організація найчастіше не зацікавлена в поширенні таких знань крім як серед своїх співробітників. Деякі знання призначені далеко не для всіх співробітників, а лише тих, хто має певний рівень допуску (до знань). Але навіть доступні для всіх співробітників знання про організацію необхідно засвоїти, і для цього потрібен час. Це є однією із причин, за якою для нових співробітників надається час на адаптацію в організації, протягом якого новий співробітник одержує первинні знання про організацію - знання, які не можна одержати за її межами.

Іншою розповсюдженою формою передачі знань про організацію і її бізнес- процесах є навчання на робочому місці. Передача знань про бізнес- процеси безпосередньо в процесі його виконання і використання навчання за принципом "роби як я" полегшує процес засвоєння нових знань.

Ще однією проблемою, тісно пов'язаною з тематикою управління знаннями, є "скорочення персоналу". Оскільки основними носіями знань в організації є люди, а на передачу знань потрібен час, найціннішими із цього погляду носіями інформації є співробітники, що проробили в компанії багато років. Досить часто скорочення в організації починаються з людей передпенсійного віку, при цьому організація, по суті, скорочує свій інтелектуальний капітал. Основною причиною цих скорочень є те, що з віком у більшості людей знижується здатність до швидкого аналізу і прийняття рішень, при цьому ігнорується факт, що здатності до передачі знань із віком навпаки зростають. Західні компанії в таких випадках досить часто прибігають до перекладу керівників і головних фахівців на високооплачувані посади консультантів компанії, що дозволяє зберегти їхні знання для компанії ще не на один рік. Когнітивний стиль - це особливість побудови схем, сприйняття інформації на базі наявних здатностей оперування інструментами когнітивного і гуманітарного плану. Когнітивні стилі розглядаються як специфічні риси, властиві організації пізнавальної діяльності людини, як особливості когнітивної сфери особистості. Когнітивний стиль характеризує "індивідуально-своєрідний спосіб аналізу, структурування, категоризації, інтерпретації, прогнозування, що відбувається". Когнітивний метод опирається в основному на прості інтелектуальні операції, які можна легко систематизувати і виміряти. Насамперед, це стосується таких операцій, як порівняння і узагальнення. Саме вони лежать у сфері логічних процедур, що дозволяють людині в підсумку ухвалювати рішення, адекватні ситуації. Складності аналізу процесів і прийняття адміністративних рішень обумовлені багатоаспектністю процесів, що відбуваються в них, і їх взаємозв'язком. У силу відсутності достатньої кількісної інформації про динаміку процесів, мінливість характеру процесів у часі, неможливе вичленовування і детальне дослідження окремих явищ - усі явища, що відбуваються в них, повинні розглядатися у сукупності. У силу зазначених особливостей адміністративні системи - системи слабо

структуровані.

Побачити і усвідомити логіку розвитку подій на такому багатофакторному полі вкрай важко. Але ж постійно доводиться відповідати у режимі реального часу на пекучі питання управління організацією. На такі питання можна успішно відповісти, якщо використовувати комп'ютерні засоби пізнавального (когнітивного) моделювання ситуацій.

Вихідним поняттям у когнітивному моделюванні складних ситуацій є поняття когнітивної карти ситуації. Когнітивна карта ситуації являє собою орієнтований зважений графік, у якому визначаються безпосередні взаємозв'язки між факторами шляхом розгляду причинно-наслідкових ланцюжків, що описують поширення впливів від кожного фактору на інші фактори. Когнітивна карта відображає лише факт наявності впливів факторів один на одного. У ній не відбивається ні детальний характер цих впливів, ні динаміка зміни впливів залежно від зміни ситуації, ні тимчасові зміни самих факторів. Впровадження такої карти на підприємстві підвищують ефективність його інформаційно-комунікаційного забезпечення.

Список літератури:

1. *Іванова В.* Щодо формування системи інформаційного забезпечення розвитку економіки України / *В. Іванова* // Економіст. – 2008. – № 4. – С. 61 – 63;
2. *Босак І.П.* Інформаційне забезпечення управління підприємством: економічний аспект / *І.П. Босак, Є.М. Палига* // Регіональна економіка. – 2007. – № 4. – С. 193–195.