

КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ІНФОРМАЦІЙНОЇ ПІДТРИМКИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ЗНАНЬ КОМПАНІЇ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У даній роботі було розглянуто основні концептуалізації організаційно-інформаційної підтримки та формування системи знань компанії.

Ключові слова: концептуалізація, формування системи, організація, знання компанії

Abstract

In this paper, the main conceptualizations of organizational and information support and the formation of the company's knowledge system were considered.

Keywords: trade secret, security service, personnel specialist, interview

Вступ

В основу організаційно-інформаційної підтримки формування стратегічних знань покладено принцип формалізації і кодифікування, відповідно до якого знання співпрацівників узагальнюються і фіксуються на електронних і паперових носіях для того, щоб решта зацікавлених співпрацівників могла скористатися цими знаннями надалі.

Організаційно-інформаційна підтримка та формування системи знань компанії

Відповідно основними принципами організаційно-інформаційного забезпечення управління знаннями виступають створення надійної і повної підтримки процесів ухвалення рішень за рахунок формування баз знань, правил, експертних систем для вирішення певних завдань; організацію збереження і публікації призначеної для користувача інформації і формалізованих знань; організації доступу до створюваних баз знань зацікавлених співпрацівників підприємства, так само як і до формалізованих знань, що вже зберігаються в базі даних підприємства; забезпечення технологіями пошуку і систематизації формалізованих знань, що зберігаються в організаційній базі знань; відкритість для зовнішніх знань через створення можливостей кінцевим користувачам взаємодіяти з численними джерелами зовнішніх знань і інформації: від інформаційних ресурсних баз до навчання та консалтингу [1]. Комплексним вирішенням проблеми кодифікування знання є створення корпоративної інформаційної системи, бази, що зв'язує воедино дані й інформаційні потоки комп'ютерних систем компанії. Використання такої системи дозволяє не лише знизити операційні витрати на виконання рутинних процедур, але й вирішити проблеми координації діяльності співпрацівників і підрозділів, забезпечення їх необхідною інформацією і контролю виконавської дисципліни [2].

При цьому керівництво отримує своєчасний доступ до достовірних даних про хід виробничого процесу і має засоби для оперативного ухвалення та реалізацію своїх рішень. З позиції персоналізації, формування стратегічних знань пов'язано з необхідністю організації взаємодії персоналу, тому організаційноінформаційне забезпечення повинне задовольняти таким вимогам ключовими елементами є комунікаційні технології та засоби, що забезпечують спільну роботу співпрацівників: мережеві технології, технології спільного ухвалення рішень і технології, що підтримують неформальне спілкування і обмін думками; підтримка процесів ухвалення рішення повинна базуватися на доступі до співпрацівників носіїв знань. Реалізація даного принципу полягає у формуванні внутрішньо організаційних каталогів експертів з різних питань і організації доступу співпрацівників, зацікавлених в отриманні консультацій від експертів; інформаційнотехнологічні засоби повинні забезпечувати можливість обміну неформальними знаннями з елементами зовнішнього середовища. Виділення завдань та етапів кодифікування стратегічних знань ґрунтується на наступних положеннях:

- кожен етап повинен мати самостійне значення в загальному процесі управління й формалізований, тобто на кожному етапі повинні бути отримані якісні і кількісні показники, аналіз яких дасть можливість сформулювати конкретні рекомендації з удосконалення управління знаннями підприємства;

- етапи повинні бути взаємозалежні, тобто основні характеристики (параметри), що одержуються на кожному з них, повинні бути вихідними передумовами для реалізації завдань управління на наступних етапах організаційно інформаційного забезпечення управління знаннями; загальним спрямуванням методичного підходу повинне бути зменшення невизначеності процесу управління знаннями підприємства, тобто перехід від загальних, агрегованих категорій до визначення конкретних характеристик цього процесу [3].

Підприємства повинні приділяти значну увагу знанням, як джерелу отримання конкурентних переваг за рахунок отримання інформації про стан внутрішнього та зовнішнього середовища та відносин між ними. Тільки завдяки розумінню своїх власних можливостей та того як вони співвідносяться з потребами споживачів продукції, підприємство може розвинути свої конкурентні переваги. Підприємства повинні постійно та безперервно досліджувати свою діяльність, та її зв'язок з зовнішнім оточенням. Виходячи з цього, в сучасних умовах господарювання актуальною є проблема управління знаннями, зокрема формування системи управління знаннями на підприємствах. При розробці якої значну увагу треба приділити визначенню основних складових елементів системи управління знаннями, та вивченню особливостей формування системи управління знаннями. Знання, як складова частина людського капіталу, розглядаються в сучасній економічній науці у межах такого напрямку досліджень як теорія людського капіталу. Дослідженнями особливостей економіки знань приділяється значна увага закордонних та вітчизняних вчених – економістів. При цьому проблеми економіки знань на мікрорівні, особливо в сучасних умовах господарювання і досі залишаються вивченими в значно меншому обсязі.

Висновки

Отже, виділення завдань та етапів стратегічних знань ґрунтується на положеннях. Кожен етап повинен мати самостійне значення в загальному процесі управління й формалізований, тобто на кожному етапі повинні бути отримані якісні і кількісні показники, аналіз яких дасть можливість сформулювати конкретні рекомендації з удосконалення управління знаннями підприємства; етапи повинні бути взаємозалежні, тобто основні характеристики (параметри), що одержуються на кожному з них, повинні бути вихідними передумовами для реалізації завдань управління на наступних етапах організаційно інформаційного забезпечення управління знаннями.

СПИСОК ВИКОРАСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. "Методичний підхід до формування та розвитку стратегічних знань підприємства". CYBER LENINKA: веб-сайт URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodichniy-pidhid-do-formuvannya-ta-rozvitku-strategichnih-znan-pidpriemstva>
2. "Розвиток компетенцій на основі стратегічних знань". CYBER LENINKA: веб-сайт URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodichniy-pidhid-do-formuvannya-ta-rozvitku-strategichnih-znan-pidpriemstva>
3. "Механізми захисту стратегічних знань підприємства". CYBER LENINKA: веб-сайт URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodichniy-pidhid-do-formuvannya-ta-rozvitku-strategichnih-znan-pidpriemstva>

Мотсний Олександр Сергійович – студент групи УБ-17б, Факультет менеджменту і інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: motsnyi99@gmail.com.

Motsnyi Alexander S. – student of UB-17b group, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: motsnyi99@gmail.com.