

УДК 001.9

Подлужна Н.О.

к.е.н., доцент

доцент кафедри менеджменту

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

м. Покровськ, Україна

Єрмоленко І.Ю.

магістрант

спеціальності «Управління персоналом і економіка праці»

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

м. Покровськ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСА УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Діяльність сучасних українських підприємств може бути ефективною та відповідати інноваційним викликам суспільства при максимальному використанні їх знанневих ресурсів. Все це залежить від можливості своєчасно отримувати знання, їх використовувати та розповсюджувати серед своїх працівників. Для цього сучасні підприємства повинні активізувати весь свій внутрішній потенціал, використовувати всі, раніше приховані можливості.

Встановлено, що основні засоби для підвищення конкурентоспроможності підприємств при рівних фінансових можливостях – це їх знання, явні або неявні, отримані з приходом нового співробітника, або які прийшли з досвідом діяльності підприємства. Виявити знання і перетворити їх в корпоративний капітал, що допомагає виграти в конкурентній боротьбі, допоможе процес управління знаннями (далі – УЗ).

Зазвичай багато керівників не помічають процес УЗ на своєму підприємстві. Це ті самі знання, які забрали на пенсію старі працівники, або ті, якими не захотіли поділитися молоді співробітники. Вважається помилковим, що всі будуть добровільно і безоплатно ділитися знаннями. Щоб управляти знаннями ефективно, потрібно знати, де і у кого вони зберігаються, як їх структурувати і зберігати всередині підприємства, і як вміти використовувати їх.

Знання, які забезпечують успіх, додають компанії конкурентний потенціал. Вона може мати схожий зовні на вигляд – той же самий рівень чи якість знань як і її конкуренти, але деякі специфічні знання можуть допомогти їй використовувати стратегію диференціації. Такі підприємства можуть претендувати на успіх у схожій конкурентній позиції, тому що саме там вони знають більше своїх конкурентів. Необхідно розробляти системи з обміну знаннями всередині підприємства і призначити винагороду за передачу знань. Це може бути враховано в корпоративній системі цінностей та заохочень [1].

Носіями знань на підприємстві є його працівники. Щоб залучити та втримати на підприємстві цінних фахівців, необхідно забезпечити для них можливість спілкуватися з іншими розумними людьми. Таким чином, створюється обстановка, стимулююча високу творчу активність, а культура взаємодопомоги в роботі, забезпечена належною організацією інформаційних потоків, додає можливість постійних контактів один з одним всіх світлих голів підприємств. Коли ж набирається критична маса людей з високим IQ, працюючих рука об руку один з одним, потенціал підприємства злітає просто до небес [1]. Ця взаємна стимуляція породжує безліч нових ідей та сприяє виходу менш досвідчених працівників на найвищі рівні кваліфікації.

До удосконалення процесу УЗ слід ставитися як до збільшення інтелектуального капіталу підприємства. Ядро інтелектуального капіталу – знання, і їх треба розглядати як складний об'єкт управління. Фінансові аналітики надають все більшого значення якості управління інтелектуальною власністю та інтелектуальними ресурсами, включаючи його в список оцінюваних параметрів поряд з матеріальними активами підприємства та її положенням на ринку. Вони стверджують, що підприємства, належним чином керуючі своїм інтелектуальним капіталом, вийдуть в майбутні роки в лідери ринку незалежно від положення, займаного ними сьогодні [1].

Час від часу в Україні проводяться різноманітні конференції, завдяки яким, якість знань на підприємствах стрімко зростає. В даний час велика увага приділяється соціальним методам: навчання персоналу, проведення тренінгів. Але процес УЗ може покращитися за рахунок використання нових інформаційних технологій та широких можливостей мережевої економіки. Це обумовлено легким доступом до нових знань, рівністю усіх ви користувачів інформації та повна відсутність ієрархії, що спрощує процедуру придбання знань та їх розповсюдження серед працівників підприємств. Сучасні програмні продукти для УЗ, існуючі на ринку, доступні і для середнього та малого бізнесу. Так 1С є найпримітивнішим продуктом в Україні, і найвідомішим. На малих підприємствах зараз використовуються найпростіші форми цієї інформаційної системи, що включають тільки функції з обліку персоналу і ведення бухгалтерії. На середніх підприємствах – повні форми 1С, включають контроль всіх матеріальних ресурсів підприємства. Але крім 1С існує величезна кількість досконаліших програм, приживаються вони тільки у великих компаніях, які усвідомили необхідність управління знаннями.

Досліджено, що впровадження процесів управління знаннями на підприємствах буде сприяти їх інноваційному розвитку та довгостроковому економічному зростанню. Таким чином, в сучасних умовах управляти знаннями необхідно, особливо на малих підприємствах, на які покладаються надії держави. Це призведе до підвищення конкурентоспроможності українських компаній на світовому ринку, а, отже, виробленої продукції та послуг.

Список використаних інформаційних джерел

1. Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли / Б. Гейтс. При участии К. Хемингуэя. Пер. с англ. И. Кудряшовой и др. – 2-е изд., испр. – М.: ЭКСМО, 2002. – С.401.

УДК 378.14

Попова А.О.

старший викладач

*Запорізький інститут економіки та інформаційних технологій
м. Запоріжжя, Україна*

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ З НАПРЯМУ
«ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ» ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В
УМОВАХ МІНЛИВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

Умови сьогодення України з його мінливістю законодавства та нестабільністю економічного середовища вимагають оперативного і, разом з тим, вивіреного реагування суспільства на ті чи інші зміни. Активними учасниками цих процесів мають бути наука і освіта, які є невід'ємними складовими розвитку держави.

Саме освіта є однією з небагатьох інституцій, спроможних змінити на краще існуючу систему взаємовідносин між наукою, державою та ринком, зважаючи на те, що ці відносини в нашій країні є надто розбалансованими.

Особлива роль відводиться вищій освіті, і в першу чергу це стосується підготовки фахівців, адаптованих до нових реалій суспільного життя. Сучасний працедавець вимагає від працівника бути в тренді змін і швидкого до них пристосування, мислення на перспективу, здатності до аналізу тенденцій розвитку систем і визначення пріоритетних напрямків роботи. Фахівець має ефективно протистояти негараздам, які виникають в його професійній діяльності, почувати себе впевнено в умовах постійних перетворень і перебудов та бути націленим на досягнення позитивного результату.

Нажаль, на практиці велика кількість випускників вищих навчальних закладів, особливо спеціальностей економічного напрямку, виявляється не готовою до фахової діяльності, не спроможною швидко адаптуватися до роботи, специфіка якої вимагає приймати необхідні рішення з високим рівнем відповідальності в умовах надстрімкого оновлення професійної інформації.

Метою наших досліджень було визначення напрямків і можливостей щодо розв'язання досліджуваної проблеми в емпіричній площині відносно підготовки студентів спеціальності «Облік і оподаткування» до професійної діяльності в галузі податків.

Слід зазначити, що підготовка майбутнього фахівця з оподаткування має значні відмінності від навчання спеціаліста загального економічного профілю.