

**Olha Hetman**  
*Candidate of Economic Sciences, Docent,  
Associate Professor at the Department of Management  
Kharkiv National Automobile and Highway University*

**Гетьман О.О.**  
*кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту  
Харківського національного автомобільно-дорожнього університету*

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-452-8-14>

## **KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM IN THE ORGANIZATION**

### **СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

Загальновідомо, що налагодження ефективних бізнес-процесів неможливе без створення системи управління знаннями, яка дозволяє сучасним компаніям забезпечити свою конкурентоспроможність у боротьбі за позиції на ринку.

Процес управління знаннями є складним і специфічним, тому необхідно досліджувати процеси генерації, зберігання, поширення та використання знань, як зазначено в [1]: «... Знання – це сила, що стоїть за функціонуванням будь-якої системи. Це невидимий ресурс, який виникає в синергії з найбільш раціональним використанням землі, праці та капіталу. Знання є ключовим елементом у процесі сталого розвитку підприємств...». Знання – це особливий ресурс, він не має фізичної форми і його головною характеристикою є індивідуальність або неподільність. Тому наукова спрямованість управління знаннями в організації повинна розглядатися стратегічно.

Процеси управління знаннями повинні бути керованими, контрольованими, сформованими з безперервної послідовності взаємопов'язаних дій і зрозумілими для одержувача. Інформаційні технології можуть бути використані для полегшення вищезгаданих процесів.

Оскільки будь-яка операція вимагає безперервного моніторингу її виконання, то основними етапами моніторингу для створення системи управління знаннями підприємства є такі:

- інтеграція зібраної інформації та оцінка її корисності;
- категоризація відібраних знань з метою їх фіксації та зберігання в різних кар'єрах і людській пам'яті;
- набуття знань, методів, досвіду та кваліфікації;
- виявлення знань, які є важливими для успіху компанії на ринку її продуктів та послуг;
- створення зворотного зв'язку на основі спостережень за клієнтами, досліджень, творчого мислення, експериментів, методів тестування та розробки даних для створення організаційних знань;
- поширення, розповсюдження та доступність організаційних знань для широкого кола користувачів;
- вирішення проблем, прийняття рішень, генерування ідей, навчання на прикладі конкретного завдання [2-4].

Враховуючи зазначене вище, основними завданнями управління знаннями в організаціях є:

- забезпечення колективного доступу до інформації;

- забезпечення семантичного пошуку та фільтрації інформації в корпоративних та глобальних інформаційних джерелах;
- поширення кращих практик;
- розвиток навичок реагування на раптові зміни обставин та підтримання здатності до кризового управління;
- заохочення до співпраці висококваліфікованих фахівців у генеруванні ідей та прийнятті рішень;
- створення умов для обміну досвідом через групові обміни та неформальне спілкування між співробітниками;
- надання можливості для навчання та підвищення кваліфікації працівників;
- розвиток організаційної культури при здійсненні управлінських та робочих процесів.

Враховуючи вищезазначене та після ретельного вивчення існуючих досліджень, система управління знаннями на робочому місці повинна складатися з трьох підсистем:

- управління людським капіталом;
- управління інформаційним обміном (інформаційне забезпечення);
- управління комунікаційними технологіями [1].

Слід зазначити, що для того, щоб управління знаннями на підприємствах забезпечувало конкурентні переваги, процес використання нових та оригінальних знань у практичній діяльності підприємства повинен здійснюватися ефективно та одночасно на всіх рівнях.

Тому в сучасних економічних умовах необхідно систематично розробляти і впроваджувати системи управління знаннями для побудови ефективного бізнесу. Здатність співробітників отримувати інформацію швидше і якісніше, ніж конкуренти, використовувати досвід інших при прийнятті рішень, аналізувати існуючі результати і створювати новий інтелектуальний капітал повинна стати надійним джерелом конкурентних переваг для кожної компанії.

### **Література:**

1. Гетьман О.О., Криворучко Г. В. Система стратегічного управління знаннями як конкурентна перевага сучасної організації. *Економіка транспортного комплексу*. 2023. № 42. С. 7-18. URL: <http://etk.khadi.kharkov.ua/article/view/292761/285788>
2. Гетьман О.О., Сільченко К.О. Формування дуальної освіти: структурні зміни та індивідуалізація процесу навчання. Вища освіта за новими стандартами: виклики у контексті діджиталізації та інтеграції в міжнародний освітній простір : матеріали II Міжнародної науково-методичної конференції, м. Харків, 23 бер. 2023 р. Харків : ФОП Панов А.М., 2023. С. 184-187. URL: [https://kmpa.kh.ua/files/conferences/2023.03.23.\\_Kharkiv.\\_Vyshcha\\_osvita\\_za\\_novymy\\_standartamy.pdf#page=185](https://kmpa.kh.ua/files/conferences/2023.03.23._Kharkiv._Vyshcha_osvita_za_novymy_standartamy.pdf#page=185)
3. Андрєєва Т.Є., Гетьман О.О., Терещенко Д. А. Процесний підхід до управління кадровим потенціалом органів державної влади. *Теорія та практика державного управління*. 2018. № 4 (63). С. 206-215. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu\\_2018\\_4\\_31](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2018_4_31)
4. Гетьман О.О. Сучасна концепція стратегічного управління. *Управлінська діяльність: досвід, тенденції, перспективи* : зб. наук. праць. Харків : ХНУБА, 2022. С. 4-14. URL: [https://kmpa.kh.ua/files/collections/2022/Upravlinska\\_dialnist\\_dosvid\\_tendentsii\\_perspektyvy.pdf#page=6](https://kmpa.kh.ua/files/collections/2022/Upravlinska_dialnist_dosvid_tendentsii_perspektyvy.pdf#page=6).