

фессионализма; кадровая функция постепенно интегрируется в окружающую деловую среду, лучше осведомлена о ней; управление персоналом начинает ориентироваться на конечные результаты бизнеса. Стратегия управления персоналом предприятия ориентируется на критерии количественной и качественной эффективности; сроки – кратковременные; результаты – при относительно низком уровне риска и минимальном уровне организационной закреплённости служащих. Для предприятия характерна организационная культура делегирования.

На предприятии отсутствует стратегическое управление персоналом вследствие отсутствия таких ее характеристик, как интернализация значимости персонала на уровне высшего и линейного менеджмента и согласованность стратегии управления персоналом с направлениями установления сотрудничества, гибкости, высокого качества, т.е. имеет место жесткая модель управления персоналом, что затрудняет выработку стратегического плана управления персоналом. Необходимо выработка комплекса мероприятий, обеспечивающих формирование гибкой стратегии, соответствующей гуманистическому подходу к управлению персоналом, демократизации трудовых отношений.

УДК 332.14(476.5)

ЗНАЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ЗНАНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ВИТЕБСКОЙ ОБЛАСТИ

В.В. Черевко

*Учреждение образования «Полоцкий государственный
университет»*

Во второй половине XX века всё большее распространение в стратегическом управлении предприятиями получил ресурсный подход, в основе которого лежит тот факт, что каждое предприятие располагает различными видами ресурсов, которые оно может выбирать на рынке факторов производства и комбинировать в соответствии со своими возможностями. [1] Подобные комбинации называются ключевыми компетенциями фирмы. Особое значение стало придаваться такому виду ресурсов как трудовые ресурсы, и в частности – организационное знание, носителем которого и является персонал предприятия. Это связано с тем, что данная компетенция формируется на основе специфических знаний сотрудников, поэтому является оригинальной, достаточно сложной и трудно воспроизводимой для других конкурентов. Поэтому она не столь быстро обесценивается и может служить источником стратегического успеха. К тому же организационное знание является ключевой компетенцией, которая служит катализатором для развития других ключевых компетенций предприятия. [2]

Можно сказать, что организационное знание представляет собой актуальные, управляемые индивидуальные знания сотрудников организации в виде опыта, способностей и навыков и преобразованные в ключевые компетенции с учётом организационной культуры данной организации.

В последнее время в Беларуси на различных уровнях государственного управления, а также на многих предприятиях страны стала отмечаться важная роль человеческих ресурсов, и в частности уровня знаний и навыков персонала, в обеспечении конкурентоспособности как отдельных предприятий, так и экономики в целом.

Для выявления роли уровня образования в эффективности деятельности предприятий, определения потребности в различных видах знаний, выявления наиболее приоритетных форм обучения, а также степени внимания уровню образования со стороны

руководства на различных предприятиях Витебской области нами было проведено анкетирование руководящих работников данных предприятий.

Анкетирование проводилось на 19 предприятиях и организациях Витебской области.

В выборку были включены предприятия различных отраслей (нефтехимия, пищевая промышленность, транспорт, бытовое обслуживание и др.), форм собственности и численности персонала. В частности были проанализированы 5 крупных (свыше 500 человек) предприятий: ОАО «Полимир», ОАО «Стекловолокно», РУПП «Витязь», Новополоцкая ТЭЦ и ОАО «Нафтан», – 9 средних (от 100 до 500 человек) и 5 малых предприятий.

Проведённый анализ анкетных данных дал следующие результаты.

1. В какой мере уровень образования работника оказывает влияние на результаты его работы?

Целью данного вопроса являлось изучение мнений руководящих работников о влиянии уровня образования на результативность труда. Ответы представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Степень влияния уровня образования на качество выполняемой работы

Степень влияния	Предприятия Витебской обл.	
	Количество положительных ответов	Доля, %
Небольшое влияние	2	10,5
Определённое влияние	8	42,1
Большое влияние	9	47,4
Итого	19	100,0

Из таблицы 1 видно, что, по мнению опрошенных, уровень образования оказывает большое влияние на качество выполняемой работы. В среднем по Витебской области 47,4 % респондентов дали такой ответ.

2. Используя 5-тибалльную шкалу, оцените, какой вид знаний оказывает наибольшее влияние на результаты работы.

Целью данного вопроса являлось выявление потребности в различных видах знаний со стороны предприятий. При этом рассматривались следующие виды знаний: знания, получаемые на основе опыта работы; уровень образования по специальности; образование по смежным специальностям.

По опросу мнений работников предприятий Витебской области в целом все виды знаний оказывают в высокой степени (балл 4 и 5) влияние на результаты труда. Причём приоритетное значение имеют знания, получаемые на основе опыта работы (свыше 90 % респондентов выставили высокую оценку влияния).

Высокую степень влияния на результаты работы уровня образования по специальности определили на 73,7 % предприятий.

52,6 % руководящих работников проанализированных предприятий дали высокую оценку зависимости результатов работы от образования по смежным специальностям. 42,1 % данному виду знаний выставили среднюю оценку.

3. По 5-тибалльной шкале определите наиболее приоритетные для вашего предприятия (организации) формы обучения.

Данный опрос показал, что для предприятий Витебской области наиболее приоритетной формой обучения является обучение на рабочем месте (84,2 % опрошенных выставили оценки 4 и 5). Высокую оценку получило и внешнее обучение (63,2 %). В то

же время курсы непосредственно на самом предприятии и самообучение имеют среднюю степень привлекательности.

4. В какой степени, на Ваш взгляд, уделяется внимание уровню образования работников в вашей организации?

В целом по Витебской области приблизительно на половине проанализированных предприятий повышению уровня образования уделяется достаточное внимание со стороны руководства. Это видно из таблицы 2. Вызывает определённую обеспокоенность то, что более чем на 26 % предприятий области росту уровня образования работников не уделяется должного внимания.

Таблица 2 - Отношение руководства к повышению уровня образования в организациях

Степень внимания уровню образования	Количество упоминаний в ответах	%
Не уделяется должного внимания	5	26,3
Уделяется достаточное внимание	10	52,6
Уделяется большое внимание	4	21,1
Итого	19	100,0

В процессе анкетирования были также выявлены области знаний, в которых предприятия нашей области испытывают наибольшую потребность. Было установлено, что наиболее приоритетной областью знаний для предприятий Витебской области являются знания о собственной продукции и услугах. А такие области знаний как знания, ориентированные на развитие способностей взаимодействия с подчинёнными, коллегами, руководителями и клиентами (т.е. коммуникационная область знаний) и знания по использованию технических средств, набрав одинаковое количество баллов, имеют второстепенное значение.

Проведённый нами анализ, показал, что важность формирования и использования организационного знания в повышении конкурентоспособности предприятия в последнее время всё в большей степени осознаётся руководителями. В то же время почти на половине проанализированных предприятий области, по мнению опрошенных, данному фактору конкурентоспособности могло бы уделяться гораздо большее внимание, чем в настоящее время.

Список использованных источников

1. Рюли Э. Управление ресурсами как фактор стратегического успеха // Проблемы теории и практики управления. - 1995. - № 6. - С. 102-107.
2. Стоунхаус Дж. Управление организационным знанием // Менеджмент -1999. - № 1. - С. 14-26.