

УДК 658.311:338.24 (043.3)

РОЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ЗНАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ВИТЕБСКОЙ ОБЛАСТИ

В.В. Черевко

С развитием ресурсного подхода к управлению всё большее значение в формировании конкурентных преимуществ на предприятиях и в организациях стало придаваться такому виду ресурсов как трудовые ресурсы [1]. И в частности, особое внимание стало уделяться формированию и использованию организационного знания на предприятиях [2].

Данную мысль подтверждает развитие в конце прошлого века гуманистического подхода к управлению, который фокусирует внимание на человеческой стороне организации и согласно которому успех фирмы во многом будет обусловлен располагаемыми ею человеческими ресурсами и тем, насколько они интегрированы в существующую систему ценностей организации [3, с. 94].

Возрастание роли человека, его знаний, опыта, навыков и т.д. в организационном развитии нашло отражение во второй половине XX века и в развитии концепций человеческого капитала и обучающейся организации. В основе данных концепций лежит обоснование необходимости инвестиций в человеческий капитал и первостепенная роль организационного знания в обеспечении конкурентоспособности предприятий.

Так как в Республике Беларусь в отдельных отраслях износ основных фондов достигает 80 % и существуют определённые рамки сокращения затрат различных видов ресурсов для повышения эффективности, то именно организационное знание может стать основным фактором увеличения конкурентоспособности.

Джордж Стоунхаус определяет организационное знание как распределенный набор принципов, фактов, навыков, правил, которые информационно обеспечивают процессы принятия решений, поведение и действия в организации [4]. 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.

С целью определения роли уровня образования в эффективности деятельности предприятий, выявления потребности в различных видах знаний, определения наиболее приоритетных форм обучения, а также выявления степени внимания уровню образования со стороны руководства на различных предприятиях Витебской области нами было проведено анкетирование руководящих работников данных предприятий. В ходе исследования определялись также факторы, ограничивающие рост уровня образования на предприятиях.

Анкетирование проводилось на 19 предприятиях и организациях Витебской области.

В выборку среди 19 предприятий 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.

5

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. Результаты опроса респондентов представлены в таблице 2.

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.

Таблица 2 - Степень влияния определённого вида знаний на результаты работы

Степень влияния \ Вид знаний	Предприятия Витебской обл.		
	% голосов		
	Знания на основе опыта работы	Уровень образования по специальности	Образование по смежным специальностям
Высокая (балл 4 и 5)	94,7	73,7	52,6
Средняя (балл 2 и 3)	5,3	26,3	42,1
Низкая (балл < 2)	0	0	5,3
Итого	100,0	100,0	100,0

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

Обработанные результаты данного опроса представлены в таблице 3.

Анкетирование по данному вопросу показало, что для предприятий Витебской области наиболее приоритетной формой обучения является обучение на рабочем месте (84,2 %). Высокую оценку получило и внешнее обучение (63,2 %). В то же время курсы непосредственно на самом предприятии и самообучение имеют среднюю степень привлекательности.

Таблица 3 - Приоритетные для предприятий формы обучения

Форма обучения	Предприятия Витебской обл.			
	% голосов			
Степень приоритета	Внешнее обучение	Курсы на предприятии	Обучение на рабочем месте	Самообучение
Высокая (балл 4 и 5)	63,2	26,3	84,2	36,7
Средняя (балл 2 и 3)	26,2	68,4	15,8	42,3
Низкая (балл < 2)	10,6	5,3	0	21,0
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Опрос мнений руководящих работников различных предприятий Витебской области по данному вопросу дал следующие результаты (таблица 4).

Таблица 4 - Отношение руководства к повышению уровня образования в организациях

Степень внимания уровню образования	Предприятия Витебской обл.	
	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 целом по Витебской области приблизительно на половине проанализированных предприятий повышению уровня образования уделяется достаточное внимание со стороны руководства. Вызывает определённую обеспокоенность то, что на каждом четвёртом предприятии области росту уровня образования работников не уделяется должного внимания.

5. Что, на Ваш взгляд, является причинами, ограничивающими возможность повышения уровня образования ваших работников?

При опросе руководящих работников предприятий Витебской области среди факторов, сдерживающих повышение уровня образования, был назван целый ряд причин. Но можно выделить наиболее часто встречаемые:

- недостаточность финансовых средств (это наиболее часто встречавшийся ответ – 6 упоминаний в 19 анкетах, т.е. 32 % опрошенных);
- нежелание самих работников повышать свою квалификацию, что объяснялось отсутствием перспектив профессионального роста и соответствующего материального стимулирования на ряде предприятий.

Обращает на себя внимание и наличие такого фактора как отсутствие специализированных обучающих организаций, способных дать специальное знание в той или иной области рыночной деятельности.

6. Проранжируйте, расставив 1, 2, 3 места, области знаний, наиболее важные для вашей организации.

По итогам анкетирования 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.

Таким образом, проведённое нами анкетирование руководящих работников 19 предприятий Витебской области по выявлению роли уровня образования персонала в деятельности предприятий, а также по определению наиболее важных видов и областей знаний позволило сделать следующие выводы.

На 47,4 % проанализированных предприятиях области считают, что уровень образования работников оказывает большое влияние на результаты их труда, но в то же время лишь немного меньшая доля опрошенных (около 42 %) отметила, что уровень образования оказывает определённое влияние на эффективность труда, но вовсе не решающее. При этом наибольшее значение имеют знания, получаемые на основе опыта работы. Такое мнение высказало почти 95 % респондентов.

Среди различных форм обучения новым знаниям наиболее приоритетной считается обучение непосредственно на рабочем месте, а наименее эффективной – самообучение.

Наиболее важной областью знаний на предприятиях считают знания о собственной продукции и услугах. Основной же причиной, сдерживающей развитие знаний своих сотрудников, опрошенные руководители назвали отсутствие необходимых финансовых средств.

Всё это говорит о том, что в последнее время руководители наших предприятий всё в большей степени осознают важность обучения персонала и роль знаний сотрудников в повышении эффективности функционирования предприятий. Но в то же время более чем на 42 % проанализированных предприятиях данному фактору конкурентоспособности не уделяется достаточного внимания. А среди различных областей знаний приоритет по-прежнему отдаётся более традиционным по сравнению с другими знаниями о собственной продукции и услугах.

Список использованных источников

1. Рюли Э. Управление ресурсами как фактор стратегического успеха // Проблемы теории и практики управления. – 1995. – № 6. – С. 102-107.
2. Норберт Том. Тенденции и перспективы развития управления персоналом // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – № 6. – С. 95-100.
3. Управление персоналом / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Ерёмина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 423 с.
4. Стоунхаус Дж. Управление организационным знанием// Менеджмент. – 1999. – № 1. – С. 14-26.

SUMMARY

There was a consideration of the role of organizational knowledge in the forming of an enterprise's competitive advantage. The managers of 19 enterprises of Vitebsk region had been questioned and the results of the questionnaire design were introduced. There was an assessment of the need in different kinds of knowledge at the enterprises. And it was also estimated in what degree the personnel competence influenced the labor efficiency. It was revealed which forms of training were the most effective ones. It was defined how much attention the managers paid to the improvement of the educational level. The investigation disclosed the most important factors that restrained the possibilities to improve the educational level of the workers of the enterprises of Vitebsk region.

УДК 67/68:658(476)

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОТРАСЛЕВОГО УПРАВЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Ю.А. Медведева

Условия и факторы развития отраслевого управления в Беларуси. Одной из наиболее устойчивых тенденций развития мировой экономики в XX-XXI вв.