

прогрес, тощо. Тому з'ясування перспективних напрямів оптимізації існуючих видів класифікацій основних засобів та пошук найбільш ефективних із них залишається актуальною проблемою.

Запропонована нами класифікація основних засобів, за певними ознаками, буде мати не тільки чисто наукове значення, що дасть змогу студентам-економістам вищих навчальних закладів більш глибоко і конкретніше вивчити даний об'єкт обліку, але й практичне.

Література

1. Податковий кодекс України від 02.12.2010 ;№ 2755-VI zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.c
2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 «Основні засоби», затверд. наказом Міністерства фінансів України від 27.04.2000р. №92.
3. Агрес О.Г. Основні засоби сільськогосподарських підприємств: стан, класифікація та вартісне оцінювання // nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr_ep/200...
4. Стельмах Х.П. Класифікація основних засобів підприємств / Х.П. Стельмах, О.Є. Кузьмін // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип.20.14., ст.263-267
5. Корягін М.В. Сарахман Н.О. Облікова класифікація основних засобів в системі управління підприємствами // Науковий вісник УжНУ Спец.випуск.- 29 ч.2, ст.33.

378:334.735:001.9

Дячкова М.О., аспірант,
ВНЗ «Укоопспілки» Полтавський університет економіки і торгівлі України

ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ПІДПРИЄМСТВА

Для того, щоб визначити зміст науки управління знаннями, необхідно розробити принципи, функції, методи, що необхідні для координації взаємодії суб'єктів та об'єктів в процесі управління знаннями. Тому визначення принципів формування та розвитку системи управління знаннями є одним з актуальних завдань для сучасних науковців. Визначенню принципів управління знаннями присвячені роботи вчених: Алаві М. та Ліндер Д. [5], Девенпорт Т.Г. [6], Дженекс М.Е. [7], Воронкова А., Вечерковська Р. [1], Мільнер Б.З., Румянцева З.П., Смирнова В.Г., Блинникова А.В. [3] Але так як управління знаннями, як наука, знаходиться лише на початку свого розвитку, питання, щодо принципів управління знаннями залишається не достатньо дослідженим.

Метою статті є аналіз існуючих принципів управління знаннями та розробка принципів формування та розвитку системи управління знаннями.

Згідно з філософським словником: «Принцип - (від лат. Principium - початок - основа); основне вихідне положення будь-якої теорії, вчення, науки, світогляду, політичної організації; внутрішнє переконання людини, що визначає його відношення до дійсності, норми поведінки і діяльності» [2]

Питання про принципи управління складало предмет роздумів багатьох вчених. Разом з розвитком науки і практики управління розвивались і змінювались основні принципи. Принципи управління - це певні вимоги, правила, що висувуються до дій людей, а також норми поведінки органів управління і керівників. Принципи встановлюють вимоги до організації процесу управління і діалектично пов'язані з методами і цілями управління. Принципи визначають реальну практику діяльності як апарату управління, так і функціонування системи в цілому [4, с. 15].

Особливу роль в процесі розвитку принципів управління відіграли роботи засновників менеджменту, а саме: принципи наукового управління Ф. Тейлора, принципи адміністративного управління А. Файоля; та їх послідовників, а саме: принципи організації управління Г.Форда, принципи продуктивності Г.Емерсона, принципи управління соціалістичним виробництвом вітчизняних вчених: О. Богданова, М. Вітке, О. Гастева, О. Єрманського, Є. Розміровича та інших.

Розробці принципів управління знаннями присвячені роботи лише деяких науковців.

Воронкова А., Вечерковська Р. стверджують, управління знаннями підприємства ґрунтується на наступних принципах: принцип програмно-цілевого управління; принцип саморегулювання і саморозвитку відносно динаміки внутрішнього середовища; принцип системності; зворотного зв'язку; логічної основи; моделювання [1, с.148]. На нашу думку перелік запропонованих принципів не є повним, так як не враховує особливості управління саме знаннями підприємства, а носить більш загальний управлінський характер.

Мільнер Б.З., Румянцева З.П., Смирнова В.Г., Блинникова А.В. [3,с 89-90] пропонують наступні принципи управління знаннями:

Інтегруючий підхід – зусилля з управління знаннями відносяться одночасно до людей, процесів та технологій. Вони розглядаються як єдина система, а не лише як окремі елементи. Знання за своєю природою має інтеграційну властивість. Воно допомагає людині зрозуміти сутність складної інформації. Управління знаннями сприяє об'єднанню, комунікаціям та забезпеченню співпраці.

Структурна гнучкість та простота. Підприємству необхідно мати концептуальну систему, для того, щоб спрямовувати свою діяльність та вимірювати процес, розділяти загальні погляди та використовувати загальні знання для того, щоб надавати можливість різним групам мати спільну основу для обміну знаннями та співпраці.

Центр уваги. Важливо використовувати управління знаннями в тих процесах бізнесу які в результаті проведених вдосконалень принесуть найбільший економічний ефект від залучених на управління знаннями інвестицій. [3,с 89-90].

На відміну від попередніх принципи, що запропонували Мільнер Б.З., Румянцева З.П., Смирнова В.Г., Блинникова А.В. деталізують особливості управління знаннями, але вони, на нашу думку, мають незначні недоліки в формулюванні та класифікації.

Девенпорт Т. Г. [6, с. 187-208.] в 1998 році розробив 10 загальних принципів управління знаннями: управління знаннями дорого коштує; ефективне управління знаннями потребує таких рішень які б враховували як людей так і технології; управління знаннями в більшій мірі є політичним; управління знаннями потребує менеджерів знань; для управління знаннями більшу користь приносять карти знань ніж моделі та ієрархії; розповсюдження та використання знань часто є штучними (не природними) процесами; управління знаннями це - удосконалення процесу інтелектуальної діяльності; доступ до знань це лише початок; управління знаннями ніколи не закінчується; управління знаннями потребує контракту на знання (наприклад цінні папери на інтелектуальну власність) [6, с. 187-208.].

На нашу думку, перелік принципів, що запропонував Девенпорт Т.Г., є найбільш повним. Недоліком є те, що ці принципи сформульовані більше у формі особливостей управління знаннями, те, що вони не враховують особливості формування та розвитку системи управління знаннями.

Тому, як результат аналізу існуючих принципів управління підприємствами, персоналом та знаннями нами було розроблено наступні принципи формування та розвитку системи управління знаннями підприємства:

Адаптивності. Система управління знаннями повинна прискорювати швидкість адаптації підприємства та персоналу до змін зовнішнього середовища

Приватизації. Результати інтелектуальної діяльності працівників, які використовує підприємство для оптимізації, управлінських, виробничих, технологічних та інших процесів повинні бути закріплені в документах на інтелектуальну власність.

Холістичності. Процеси управління знаннями на підприємстві повинні охоплювати не окремі категорії працюючих, а весь склад персоналу, покращуючи взаємодію і кооперацію між ними, спричиняючи синергетичний ефект; і впливати на вдосконалення не окремих процесів та результатів, а на вдосконалення функціонування всього підприємства як єдиної злагоджено функціонуючої системи.

Самоорганізації. СУЗ повинна стати інтегруючою платформою для функціонування та розвитку всіх структурних елементів підприємства в єдиному стратегічному напрямку, підвищуючи ефективність взаємодії цих елементів до рівня їх самоорганізації. Пусковим механізмом розвитку соціально-економічної системи, за принципами самоорганізації (здібність складної системи до впорядкування своєї внутрішньої структури) є знання та їх розвиток за допомогою формування та розвитку ефективної СУЗ.

Синергетичності знань. Необхідно враховувати і використовувати унікальність знань, так як це єдиний вид ресурсу використовуючи який (в процесі їх застосування на практиці, чи поділу з іншими) його власник примножує його соціально-економічний потенціал, як для себе так і для того з ким ділиться. В результаті такого обміну та спільного використання знання можуть безмежно примножувати свою кількість, покращувати якість, актуальність, практичне значення та створювати додану вартість.

Науковості. В процесі формування та розвитку СУЗ необхідно враховувати та використовувати сучасний науковий та практичний досвід в сфері управління знаннями, інформаційних систем, управління людськими ресурсами, психології та ін.

Безперервного розвитку. СУЗ повинна постійно розвиватися і в результаті сприяти саморозвитку кожного працівника та розвитку організації в організацію що саморозвивається, самоуправляється та самонавчається.

Простоти. СУЗ повинна бути на стільки простою в користуванні, щоб полегшувати роботу кожного працівника і не спричиняти невинуватих перешкод і труднощів.

Інформаційного забезпечення. СУЗ потребує впровадження передових інформаційних систем та постійного їх оновлення для полегшення та прискорення процесів управління знаннями. Інформаційні системи повинні сприяти, а не перешкоджати процесу управління знаннями.

Розвитку культури знань. Необхідно постійно розвивати культуру знань яка б сприяла щирому бажанню працівників розвивати свої знання та ділитися ними з метою здобуття нових знань та їх безперервного розвитку.

Першочерговості людського фактора. Формуючи СУЗ необхідно враховувати в першу чергу людський фактор і не переоцінювати технологічний, так як найбільшу цінність мають саме персоналізовані знання. Тому необхідно враховувати особисті психологічні, інтелектуальні та фізіологічні особливості працівників в процесі формування та розвитку СУЗ.

Доступності. СУЗ повинна забезпечити необмежений, легкий, швидкий, своєчасний доступ до системи знань підприємства.

Ефективності. Впровадження СУЗ повинно сприяти прийняттю більш оптимальних рішень; оптимізації всіх організаційних процесів; оптимізації витрат; створення та примноження конкурентних переваг; підвищенню якості продукції; підвищенню інноваційної активності працівників та отримання додаткових вигід (матеріальних чи нематеріальних) від впровадження цих інновацій; підвищенню рівня задоволеності клієнтів, споживачів, власників, пайовиків, акціонерів, працівників та партнерів; підвищенню ефективності та рентабельності діяльності підприємства.

Організації. Система управління знаннями повинна бути інтегрована в організаційну структуру підприємства так, щоб максимально сприяти реалізації встановлених завдань з управління знаннями працівниками підприємства.

Мотивації. Складовою системи мотивації підприємства повинна стати система мотивації управління знаннями, що буде реалізовувати комплекс стимулів та заохочень до активної участі в процесі управління знаннями та до самоуправління (в тому числі і до самомотивації) персоналу.

Згуртованості. СУЗ повинна сприяти підвищенню як інтелектуальної так і духовної єдності колективу.

Постійного моніторингу. Необхідно постійно досліджувати та враховувати усі фактори, що впливають на функціонування та розвиток СУЗ

Свободи. СУЗ повинна мінімізувати рівень бюрократизації процесів управління знаннями, так як жорстка формалізація та бюрократизація знищують інтелектуальну та творчу активність працівників підприємства. СУЗ покликана лише створити та підтримати сприятливу інфраструктуру та клімат для підвищення довіри між працівниками, для підтримки бажання обмінюватися знаннями, застосовувати нові знання та розвивати їх, для організації доступу та зберігання цих знань.

Оптимізації комунікаційної інфраструктури Активізувати процеси розвитку, оновлення, використання і здобуття актуальних та корисних знань можна за допомогою створення різноманітних можливостей для спілкування та обміну знаннями між працівниками. Тому основою СУЗ повинні стати товариства знань, навчальні та експериментальні центри, також інтранет, доступ до бази та системи знань підприємства, організаційні чати, форуми, блоги.

Постійного оновлення. Систему знань підприємства необхідно постійно оновлювати новими знаннями та позбавлятися від застарілих знань.

Формалізації. Знання працівників та підприємства необхідно постійно систематизувати, класифікувати, фільтрувати, формалізувати і забезпечувати до них легкий, швидкий доступ іншим працівникам.

Безперервної освіти. Працівники повинні постійно підвищувати рівень своєї кваліфікації та якість і актуальність здобутих знань і ділитися зі своїми колегами результатами навчання, участі у конференціях, семінарах, тренінгах та ін.

Лідерства. Для створення творчої атмосфери в якій будуть розвиватися знання необхідно вишукувати, активізувати, мотивувати справжніх лідерів, ентузіастів, експертів в своїй сфері, які зможуть повести за собою працівників і надихнути їх своїм прикладом на активні творчі процеси обміну, створення та кодифікації знань.

В запропонованих принципах формування та розвитку системи управління знаннями підприємства узагальнено, з одного боку, закони і закономірності розвитку соціально-економічних

систем, а з іншого, - досвід управління підприємствами, знаннями, інформаційними системами, персоналом, якістю та ін.

Розроблені автором принципи відповідають наступним вимогам: вони є описовими і прогнозуючими, а не приписуючими; є універсальними і можуть застосовуватись в будь-якій країні і до будь-якого підприємства; є гнучкими і застосовуватись в будь-яких умовах; спрямовані на задоволення потреб працівників, власників, пайовиків, споживачів, клієнтів, партнерів та постачальників; сприятимуть особистому розвитку персоналу та власників підприємства; покликані вберегти працівників та керівників підприємства від стратегічних і тактичних помилок у процесі реалізації своїх функцій.

Таким чином, дотримання запропонованих принципів дозволить об'єднати елементи системи управління знаннями підприємства в єдине ціле і спрямувати їх розвиток в єдиному стратегічному напрямку.

Література

1. Воронкова А.Е. Построение модели управления знаниями предприятия / А.Е. Воронкова, Р. Вечерковская // Актуальні Проблеми Економіки. - 2005. - №1. - С.147-154
2. Грицанов А.А. Новейший философский словарь / А.А. Грицанов // Мн.: Книжный Дом. - 2003. - 1280 с.
3. Мильнер Б.З. Управление знаниями в корпорациях: учеб. пособ. / Б.З. Мильнер. // М.: Дело. - 2006. - 304с.
4. Шимановська-Діанич Л.М. Основи менеджменту. [Електрон. ресурс] : Опорний конспект лекцій / Л.М. Шимановська-Діанич // Полтава : РВВ ПКІ. - 2001. - 78 с.
5. Alavi, M., and Leidner, D. Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues / Alavi, M., and Leidner, D. // MIS Quarterly. - No. 1 (25:1). - 2001, P. 107-136
6. Davenport T. H. Ten principles of knowledge management and four case studies. Knowledge and Process Management / Davenport T. H. // № 4(3). - 1998. - P. 187-208
7. Jennex M. E. Knowledge management in modern organizations. Advances in Knowledge Management / Murray E. Jennex // Idea Group Inc (IGI). - 2007. - P. 404

658.152

Боброва С.В.,

Житомирський державний технологічний університет

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ІНВЕСТИВАННЯ В ОСНОВНІ ЗАСОБИ ПІДПРИЄМСТВ

Структурна перебудова економіки та необхідність поживлення її розвитку потребують інтенсифікації інвестиційної діяльності підприємств. Спад інвестиційної активності підприємств в довгостроковій перспективі призводить до скорочення виробничого потенціалу і, таким чином, гальмує процес економічного зростання. У короткостроковому плані він зумовлює скорочення попиту на продукцію інвестиційних галузей, звужує внутрішній ринок [5, с. 3]. Інвестиційний процес є вагомим чинником економічного зростання країни та одним із загальних показників соціально-економічного розвитку країни в цілому. Спрямування інвестицій підприємств в основні засоби сприяє структурній перебудові економіки, забезпечує технічне переозброєння діючих підприємств, підвищення їх конкурентоспроможності, реконструкцію та модернізацію виробничих структур.

Проблема інвестицій багатогранна й актуальна. Питанням інвестування присвячені роботи провідних вчених: І.А. Бланка, О.В. Гаврилюка, М.С. Герасимчука, А. А. Пересади, Б.В. Губського, А.І. Даниленка, О.В. Мертенса, В.М. Хобти, А.С. Філіпенка, В.П. Савчука, І. Ангелова, В. Беренца, М. Д. Джонка, В. Шарпа, Дж. Р. Хікса, М. Портера, Г. Бірмана та інших. Проблемам інвестування в основний капітал підприємства присвячені праці Г. В. Кравчук, С. Е. Кучіної, В. Я. Карковської, А. В. Симака, С. В. Стахурської, Р. В. Волошина, Р. В. Чорного, Т. Т. Кожем'якіна та інших науковців.

Однак залишається велика кількість невирішених і дискусійних питань, пов'язаних із організацією інвестиційної діяльності на рівні підприємства, використанням інвестиційних ресурсів, плануванням інвестицій в основні засоби тощо.

Метою статті є аналіз та комплексна характеристика процесу інвестування в основні засоби підприємств.

Підприємство як цілісна економічна система має постійно розвиватися. Умовою його створення і розвитку є комбінація виробничих факторів та забезпечення сприятливих умов, необхідних для виготовлення продукції та надання послуг. Виробнича діяльність підприємства та