

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ КП «ХАРКІВСЬКІ ТЕПЛОВІ МЕРЕЖІ» ЗА ДОПОМОГОЮ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ

С.Ю. ЮР'ЄВА, к.е.н., доц., В.В. КОНОНОВА, студентка

Харківський національний університет міського господарства

імені О.М. Бекетова

yurevass@mail.ru

Як ми знаємо одним із найважливіших чинників успіху економічних організацій є раціональне використання ресурсів. При чому зараз важливим являється використання не так матеріально-технічних і фінансових ресурсів, як інтелектуальних.

Система управління знаннями (СУЗ) – це не просто окремий (інформаційний, технологічний) продукт, а радше специфічна стратегія підприємства, спрямована на формування всередині організації культури знань та створення механізму підтримки «організаційної свідомості», що поширюється за межами окремих організаційних одиниць з метою виявлення та перетворення на благо компанії всієї інформації, досвіду й кваліфікації її працівників.

КП «Харківські теплові мережі» здійснює виробництво, транспортування та розподіл теплової енергії усім групам споживачів міста Харкова, підключених до централізованого тепlopостачання. КП «Харківські теплові мережі» являється підприємством соціального значення, тому підвищення ефективності діяльності даного підприємства являється надзвичайно важливим. Система управління знаннями на просторі країн СНГ використовується не дуже активно (в основному використовуються її елементи), а в сфері житлово-комунального господарства тим паче. Але на сьогодні СУЗ являється одним з основних критеріїв підвищення ефективності діяльності підприємств усіх галузей господарювання, тому необхідно намагатися поступово рухатися до її впровадження.

Провівши SWOT-аналіз КП «Харківські теплові мережі» можна виділити слабкі та сильні сторони підприємства та такі загрози та можливості зовнішнього середовища, які представлені у наступній SWOT-матриці.

Внутрішнє середовище	Сильні сторони	Слабкі сторони
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Підприємство займає монопольне положення на ринку; 2. Продукція має постійний попит; 3. Охоплює всі верстви населення; 4. Ефективна організаційна структура; 5. Наявний певний досвід впровадження нових технологій. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Збитковість або мала прибутковість; 2. Недостатнє фінансування підприємства; 3. Погане технічне оснащення; 4. Використання старих технологій у виробництві тепла; 5. Зношеність мереж; 6. Недостатньо висока кваліфікація персоналу.
Зовнішнє середовище	Можливості	Загрози
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Впровадження інноваційних технологій, 2. Впровадження ресурсозберігаючих технологій, 3. Поліпшення економічної стабільності; 4. Підвищення кваліфікації персоналу; 5. Впровадження СУЗ. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Нестабільність політичної системи, 2. Нестабільність економіки, 3. Подорожчання енергоресурсів, 4. Нестабільність валюти.

Узагальнюючи досвід упровадження різних конфігурацій систем управління знаннями, можна сказати, що основними цілями створення СУЗ є: професійний розвиток працівників, підвищення інноваційності виробництва, зростання ефективності управління інтелектуальними ресурсами підприємства, підвищення операційної ефективності підприємства. Всі наведені вище цілі являються актуальними для КП «Харківські теплові мережі» на сучасному етапі розвитку підприємства виходячи із наведеної вище SWOT-матриці.

Для впровадження СУЗ на підприємстві пропонуються такі її організаційні конфігурації:

1. організація процесів управління знаннями у формі єдиного центру управління знаннями підприємства;
2. аутсорсингова форма співпраці підприємства з іншими організаціями у форматі договірних відносин;
3. сітьова модель співпраці в процесі управління знаннями.

Підприємству при створенні системи управління знаннями необхідно дотримуватися однієї із двох стратегій:

1. Розвиток персоналу;
2. Залучення знань ззовні шляхом участі у стратегічних партнерствах.

Реалізація концепції розвитку персоналу передбачає створення гнучкої, конкретної системи професійного та організаційного навчання, зорієнтованої на вирішення стратегічних завдань організації.

Інша стратегія спрямована на швидке та пряме залучення необхідних для розв'язання стратегічних завдань компанії знань шляхом участі у стратегічних партнерствах різних типів. На відміну від розвитку персоналу реалізація стратегії партнерства дозволяє:

- 1) заощадити час на отримання доступу до необхідних знань;
- 2) скоротити витрати за рахунок використання досвіду партнера;
- 3) обрати найефективніше джерело знань через здійснення відбору партнера;
- 4) підвищити ймовірність отримання позитивного ефекту від використання знань унаслідок більш передбачуваного (порівняно із розвитком персоналу) результату акумуляції знань;
- 5) створити умови для генерації нового знання внаслідок синергійного ефекту поєднання знань партнерів.

Проте слід визнати, що стратегія управління знаннями на засадах партнерства не позбавлена певних недоліків і обмежень, головним з яких є зниження стратегічної цінності залучених ззовні знань, оскільки в такому

разі підвищується загроза втрати або не набуття конкурентної переваги.

Для КП «Харківські теплові мережі» можна запропонувати стратегію управління знаннями на засадах партнерства, так як недолік даної стратегії у вигляді не набуття конкурентної переваги, для даного підприємства не являється загрозою. Але дана стратегія дозволяє заощаджувати час, скоротити витрати та підвищити ймовірність отримання позитивного ефекту, що являється актуальним для КП «ХТМ».

Треба зазначити, що дослідження свідчать: компанії, що організували управління знаннями, фіксують підвищення якості управлінських рішень (71 % респондентів), прискорення реакції на зміни бізнесу (68 %) та поліпшення роботи з клієнтом (64 %). Таким чином, необхідно сказати, що система управління знаннями організації як концепція її розвитку являється безпрограшним методом підвищення ефективності діяльності КП «Харківські теплові мережі».