

УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ВИСОКВАЛІФІКОВАНОГО ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ПЛИННОСТІ КАДРІВ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Обґрунтовано необхідність управління знаннями висококваліфікованого персоналу в умовах плинності кадрів. Показано вплив втрати експертних знань на безперервність бізнес-процесів, якість управління та інноваційний потенціал організації. Зроблено висновок про доцільність розробки математичної моделі для кількісної оцінки впливу кадрової структури на результати діяльності.

***Ключові слова:** управління знаннями, висококваліфікований персонал, плинність кадрів, неявні знання, математичне моделювання.*

Abstract

The necessity of knowledge management for highly qualified personnel under conditions of staff turnover is substantiated. The impact of expert knowledge loss on business process continuity, management quality, and the organization's innovation potential is highlighted. The conclusion is drawn on the feasibility of developing a mathematical model for the quantitative assessment of the influence of personnel structure on organizational performance.

***Keywords:** knowledge management, highly qualified personnel, staff turnover, tacit knowledge, mathematical modeling.*

Вступ

У сучасних організаціях знання розглядаються як один із основних стратегічних ресурсів, що безпосередньо впливає на ефективність бізнес-процесів, якість управлінських рішень та інноваційний розвиток [1, 2]. Особливу роль у формуванні та використанні цього ресурсу відіграє висококваліфікований персонал, який акумулює значний обсяг експертних, залежних від контексту і неявних знань. Із зростаючою мобільністю кадрів та плинністю персоналу проблема збереження й раціонального використання таких знань набуває особливої актуальності та потребує системного наукового обґрунтування.

Метою роботи є обґрунтування необхідності управління знаннями висококваліфікованого персоналу в умовах плинності кадрів та доцільності розробки математичної моделі для кількісної оцінки впливу кадрової структури на результати діяльності організації.

Результати дослідження

Висококваліфіковані працівники виконують основну функцію у формуванні та відтворенні знань організації, оскільки саме вони акумулюють глибокі предметні, технологічні та управлінські знання, що набуваються впродовж тривалого професійного досвіду. Ці знання формуються не лише шляхом формального навчання, а й у процесі практичного розв'язання складних і нестандартних завдань, участі у міжфункціональних проектах, взаємодії з іншими підрозділами та адаптації зовнішніх рішень до специфіки конкретної організації. Значна частина такого знання має неявний характер, що ускладнює його повну формалізацію та передачу [3].

Плинність висококваліфікованого персоналу призводить до втрати критичних елементів організаційної пам'яті, зокрема знань про причини прийняття тих чи інших управлінських рішень, приховані обмеження бізнес-процесів, типові ризики та ефективні способи їх мінімізації. У результаті порушується безперервність виконання процесів, збільшується кількість помилок і знижується стійкість організації до змін зовнішнього середовища. Нові або менш досвідчені працівники змушені відтворювати знання шляхом проб і помилок, що супроводжується додатковими витратами часу та ресурсів.

Теоретичні положення управління знаннями та узагальнення практичного досвіду функціонування організацій свідчать про наявність суттєвих відмінностей у діяльності висококваліфікованих працівників і новачків щодо продуктивності та якості виконання робіт. Висококваліфіковані фахівці здатні швидко ідентифікувати сутність проблеми, обирати оптимальні стратегії її розв'язання та прогнозувати наслідки прийнятих рішень. Натомість стажери переважно орієнтуються на формалізовані інструкції й потребують постійного контролю та наставництва, особливо в умовах нестандартних або кризових ситуацій. Це зумовлює додаткове навантаження на досвідчених працівників і негативно впливає на загальну ефективність командної роботи.

Окремої уваги заслуговує вплив кваліфікаційного складу персоналу на інноваційний потенціал організації. Висококваліфіковані працівники виступають основними генераторами нових знань, оскільки здатні поєднувати накопичений досвід з новими технологіями та підходами. Їхня втрата знижує здатність організації до організаційного навчання, уповільнює впровадження інновацій і обмежує можливості розвитку. Новачки, хоча й мають потенціал до навчання, не здатні оперативно компенсувати втрату експертних знань без відповідних механізмів управління знаннями.

Зазначені відмінності між висококваліфікованими працівниками та стажерами мають не лише якісний, а й кількісний вимір. Вони проявляються у різниці часу виконання завдань, частоті помилок, рівні витрат на контроль якості, тривалості адаптаційного періоду, а також у масштабі втрат у разі вибуття ключових фахівців. Це створює об'єктивну потребу в формалізації цих параметрів та побудові аналітичного інструментарію для їх оцінювання.

У таких умовах ефективне управління знаннями неможливе без використання математичних моделей, які дозволяють описати взаємозв'язок між рівнем кваліфікації персоналу, процесами накопичення та передачі знань і результатами діяльності організації. Застосування методів математичного моделювання дає змогу кількісно оцінювати наслідки плинності кадрів, порівнювати альтернативні управлінські сценарії та обґрунтовувати доцільність інвестування в системи управління знаннями.

Висновки

Отримані результати свідчать, що плинність висококваліфікованих працівників призводить до втрат організаційних знань, порушення безперервності бізнес-процесів, зниження якості управлінських рішень та ослаблення інноваційного потенціалу організації. Відмінності між експертами та новачками мають системний і кількісно вимірюваний характер, що обмежує можливості управління знаннями на основі лише описових підходів.

У зв'язку з цим обґрунтовується доцільною є розробка математичної моделі управління знаннями, яка забезпечить кількісну оцінку внеску персоналу різного рівня кваліфікації та наслідків плинності кадрів, а також слугуватиме основою для прийняття управлінських рішень і подальшої розробки систем управління знаннями.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Davenport T. H., Prusak L. *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. – Boston : Harvard Business School Press, 1998. – 199 p.
2. Alavi M., Leidner D. E. Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues // *MIS Quarterly*. – 2001. – Vol. 25, No. 1. – P. 107–136.
3. Nonaka I., Takeuchi H. *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. – New York : Oxford University Press, 1995. – 284 p.

Роботько Денис Олександрович – здобувач вищої освіти третього рівня (phd), гр. 121-23а, факультет інформаційних технологій та комп'ютерної інженерії, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: denys133@gmail.com .

Науковий керівник – Коваленко Олена Олексіївна, к.т.н., доцент, доцент кафедри програмного забезпечення, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, ok@vntu.edu.ua.

Robotko Denys – Postgraduate Student (third-level higher education (PhD), student of group 121-23a, Department of Information Technologies and Computer Engineering, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: denys133@gmail.com.

Academic supervisor – Kovalenko Olena, Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Software Department, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, ok@vntu.edu.ua.