

1998.  
4. Золотогоров В.Г. Энциклопедический словарь по экономике. – Мн.: Полымя, 1997.  
5. Курс экономики / Под ред. Б.А. Райзберга. – М.: ИНФРА-М, 2000.  
6. Козырев В.М. Основы современной экономики. – М.: Финансы и статистика, 2001.  
7. Экономика и статистика фирм / Под ред. С.Д. Ильенковой. – М.: Финансы и статистика, 1994.  
8. Цал-Цалко Ю.С., Холод Б.І. Економіка підприємства. – Житомир: ЖТІ, 2000.  
9. Шмален Г. Основы и проблемы экономики предприятия. – М.: Финансы и статистика, 1996.  
10. Стивенсон В. Дж. Управление производством. – М.: ЗАО "БИНОМ", 1999.  
11. Хижняк Л.М. Перетворення організації в умовах соціально-економічних змін. – Харків: Основа, 1999.  
12. Экономика предприятия / Под ред. В.Я. Горфинкеля, В.А. Швандара. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998.  
13. Петров М.Н. Основы экономики и предпринимательства. – СПб: ИД "Герда", 2001.  
14. Томпсон А., Формби Дж. Экономика фирмы. – М.: ЗАО "Издательство БИНОМ", 1998.  
15. Мазаракі А.А., Ушакова Н.М., Лігоненко Л.О. Економіка торговельного підприємства. – К.: Хрещатик, 1999.

*Отримано 12.10.2001*

УДК 37.08

**Е.О.СТРИЖАК**

*Харьковский государственный экономический университет*

### **КОМПЕТЕНЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Рассматривается понятие компетенции организации, обосновывается необходимость управления знаниями путем введения системы непрерывного обучения.

В современных условиях экономической успех компании обеспечивается способностью к быстрой реакции на изменяющиеся условия функционирования. Эта реакция может проявляться двояко: 1) как адаптивная стратегия; 2) как воздействие самой организации на внешнюю среду. И если адаптивная стратегия подразумевает пассивное приспособление к внешней среде на основе использования имеющейся информации и опыта принятия решений по аналогии, то воздействие организации на внешнюю среду – это творческий процесс, строящийся на поиске неординарных идей и таких комбинаций факторов производства, которые способны мобилизовать потенциал организации для решения самых актуальных проблем.

В сложном и постоянно изменяющемся мире выбор организацией соответствующей стратегии во многом зависит как от поставленной цели, так и выбора средств и путей ее реализации. Безусловно, опыт и

информация - важные составляющие успешности бизнеса, но только знания персонала позволяют использовать эти ресурсы для достижения конкурентного преимущества. На наш взгляд, способность применять знания в зависимости от ситуации целесообразно назвать компетенцией.

Компетенция организации – это не просто взаимосвязь таких слагаемых, как человеческие ресурсы и информация. Она отражает специфику организации, представляет собой принятые ею нормы и ценности, систему отношений, включает в себя знания и способности как организации в целом, так и отдельных ее сотрудников. Еще Н.Г.Чернышевский отмечал, что ни один из элементов успешности производства не имеет такого громадного значения, как степень умственного развития работника [7, с.274]. Ф.Крог рассматривает ключевые компетенции как совокупность навыков и технологий, которая базируется на явных и скрытых знаниях, обеспечивает формирование ценностей в системе клиента, является оригинальной по отношению к конкурентам и открывает доступ к новым рынкам [3].

Взаимодействие с внешней средой предполагает наличие в организации не только формализованных знаний, которые можно приобрести в форме патентов или лицензий, но и неявных. Речь идет об эмпирических знаниях, таких как культура общения в деловых кругах, организация общественной жизни на предприятии, подбор кадров, умение идти в ногу со временем и т.п. Эти уникальные знания и способности трудно выявить и количественно измерить, но только их развитие может дать ощутимые результаты. Становится очевидным, что в современных условиях управление знаниями должно стать одним из приоритетных направлений стратегии организации.

Управление знаниями представляет собой процесс приобретения, создания, распространения и развития различных знаний. И если информация представляет собой набор сведений, способствующих уменьшению неопределенности, то знания, являясь результатом познавательной деятельности, организуют эту информацию в систему. Отмечено, что предметно-специфические знания, которые играют критическую роль в интеллектуальной успешности эксперта, являются результатом интенсивной практики и обучения в соответствующей сфере предметной специализации [6, с.257]. Развитие у сотрудников профессиональных навыков, выявление и формализация неявных знаний достигаются путем введения системы непрерывного обучения в организации. Р.Акофф и Ф.Эмери рассматривают обучение как возрастание степени знания или понимания со временем [1, с.61].

Исследуя этот процесс, Ф.Хайек выделяет как самую важную

"способность в ходе обучения приобретать навыки преимущественно путем подражания..., человек стал мыслящим существом благодаря усвоению традиций... Они прежде всего подсказывали человеку, что он должен и чего не должен делать в данных обстоятельствах..." [5, с.41-42]. "Большую часть знания дает нам не непосредственный опыт и не наблюдение, а непрерывный процесс "пропускания через себя" усваиваемых традиций – процесс, необходимым условием которого является признание и соблюдение отдельной личностью нравственных традиций, не поддающихся обоснованию с позиций общепринятых теорий рациональности" [там же, с.132].

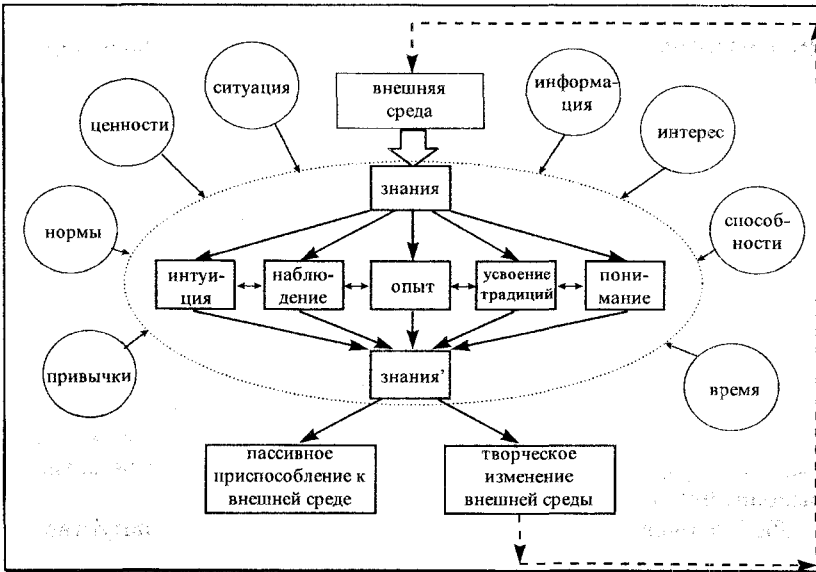
Знания передаются посредством усвоения различной информации. В зависимости от формы представления информация может быть визуальной, сенсорной, слуховой, интуитивной и т.д. Восприятие этой информации, во многом зависящее от индивидуальных способностей человека, дает целостную картину происходящего. И если, понимая и запоминая информацию, человек приобретает знания, то их развитие происходит благодаря обучению.

"Любой творческий продукт – это вовсе не результат интуитивного озарения, врожденной гениальности и т.п., но, напротив, всегда следствие специфического саморазвития личности, связанного с длительным накоплением и дифференциацией полезного для данной области деятельности опыта" [6, с.261].

"Успешность обучения взрослого человека зависит не столько от возраста, сколько от способности, желания, интереса, энергии, времени, целесообразности применяемых методов или способов обучения" [4, с.149].

Согласно Дж.Дьюи, человеческая природа состоит из природных "импульсов и привычек, которые (в том числе самую "привычку учиться") человек постигает в процессе обучения, испытывая положительную или отрицательную реакцию общества на свое поведение" [8, с.89].

В зависимости от индивидуальных способностей обучение происходит отчасти интуитивно, отчасти путем наблюдения, усвоения традиций, передачи опыта, понимания на основе логических выводов. В дополнение к перечисленным выше факторам и слагаемым процесса обучения представляется целесообразным отметить как самый важный фактор уровень начальных знаний обучающегося, так как при недостатке начальных знаний человек просто не сможет воспринять необходимую для обучения и развития информацию. Процесс обучения представим в виде следующей схемы:



Осознание необходимости введения системы постоянного обучения позволит организации не только повысить свой интеллектуальный потенциал, но и сократить расходы по найму, предохранить себя от набора неквалифицированных сотрудников. При этом вложения в человеческий капитал нужно рассматривать не просто как расходы на персонал, а как источник экономического роста. Уже давно доказано [2], что рентабельность человеческого капитала, как правило, выше, чем физического (в данном случае под физическим капиталом понимаются такие активы, как недвижимость, ценные бумаги и т. п.). И если стоимость материальных объектов снижается со временем посредством амортизации, то стоимость человеческого капитала может и должна возрастать.

В перспективе знания будут основным источником конкурентного преимущества, поэтому уже сегодня руководителям необходимо большое внимание уделять развитию компетенции организации. В этом случае организационное обучение становится важной частью стратегии и одним из основных средств ее реализации.

1.Акофф Р. и Эмери Ф. О целеустремленных системах. – М.: Советское радио, 1974. – 271с.

2.Капелюшников Р.И. Теория человеческого капитала // США: экономика, политика, идеология. – 1983. – №11(287). – М.: Наука. – С.17-32.

3. Круг Ф., Венцин М. Роль менеджмента знаний в достижении устойчивых конкурентных преимуществ // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – №4. – С.78-80

4. Торндайк Э. Психология обучения взрослых / Пер. с англ. – М.: Учгиз, 1931. – 164 с.

5. Ф.А. фон Хайек. Пагубная самонадеянность: Ошибки социализма / Пер. с англ. - М.: Новости, 1992. – 304 с.

6. Холодная М.А. Психология интеллекта: парадоксы исследования. – Томск: Изд. Томск. ун-та., 1997. – 392 с.

7. Чернышевский Н.Г. Основания политической экономии Джона Стюарта Милля // Избр. произв. – М.: Госполитиздат, 1948.

8. Dewey J. Human nature and conduct: an introduction to social psychology. N. Y., 930. P.XI

Получено 28.09.2001

УДК 378.113.1

А.Л.ШУТЕНКО

*Харківський державний педагогічний університет ім.Г.Сковороди*

### **КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ПРЕТЕНДЕНТІВ НА ПОСАДУ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ, ЩО Є У ЗАГАЛЬНОДЕРЖАВНІЙ ВЛАСНОСТІ**

Розглядаються правила та порядок конкурсного відбору претендентів на посаду керівника закладу освіти, що є у загальнодержавній власності.

Специфіка трудової діяльності керівників закладів освіти, що є у загальнодержавній власності, потребує існування спеціальних правових норм, які разом із загальними нормами трудового права встановлюють особливий порядок виникнення трудових відносин для цієї категорії працівників з міністерствами і відомствами, в підпорядкуванні яких навчальні заклади знаходяться.

Згідно зі ст. 43 Конституції України [1] кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Для реалізації права на працю держава створює умови, що гарантують однакові можливості у виборі професії, роду занять та роботи, а також сприяє працевлаштуванню через державні служби зайнятості населення. Правовою формою реалізації права на працю керівників закладів освіти є контракт, тобто угода про роботу за керівною посадою з підпорядкуванням відповідним міністерствам і відомствам.

Наказом Міністерства освіти України від 26.06.1996р. внесено зміни й доповнення до Положення "Про порядок наймання та звільнення керівників закладів освіти, що є у загальнодержавній власності" [3] (далі – Положення), згідно з якими пункти 1.2 і 1.3 приведені у відповідність з новим Законом України "Про освіту" [2] і викладені у та-