

Ключевые слова: педагогическая фасилитация, SWOT-анализ, фасилитативные технологии, фасилитативная компетентность, будущие учителя математики.

Martynenko E. V, Chkana Ya. O. SWOT-analysis of the use of the facilitative approach in teaching mathematical disciplines to future mathematics teachers.

Summary. The article is devoted to revealing the peculiarities of the implementation of the facilitative approach in the teaching of mathematical disciplines of future teachers of mathematics. It is noted that its implementation aims to organize the educational process on the principles of partnership pedagogy and humanization of education, aimed at forming the professional competence of the teacher-mathematician. The defining characteristics and main tasks of pedagogical facilitation in the training of future teachers of mathematics, structural components of their facilitative competence are highlighted. On the basis of the analysis of algorithms of work of facilitative technologies, the specified features of mathematical knowledge the practical application of technology "World cafe" at online and offline training is described. It is noted that the possession of fundamental mathematical knowledge on the chosen topic is one of the factors of successful use of facilitative technologies in teaching mathematical disciplines to future mathematics teachers, and SWOT-analysis allowed to identify positive and negative aspects of this approach.

The results of the research confirm the expediency of facilitative teaching of mathematical disciplines. Further study and comprehension of this process, development of the corresponding methodical filling of mathematical courses is provided.

Key words: pedagogical facilitation, SWOT-analysis, facilitative technologies, facilitative competence, future mathematics teachers.

УДК 658.012.32

DOI 10.5281/zenodo.6630546

Л. В. Пшенична

ORCID ID 0000-0002-2840-2189

Сумський державний педагогічний
університет імені А.С. Макаренка

Т. Борисенко

Б. Сюркало

Н. Усенко

Ю. Тао

Сумський державний педагогічний
університет імені А.С. Макаренка

УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ – ШЛЯХ ДО УСПІХУ

Стаття присвячена теоретичному обґрунтуванню значимості і змісту концепції управління знаннями, розкриттю її сутності та механізмів управління знаннями як усвідомлення цілеспрямованих дій особистості у консолідації зовнішніх і внутрішніх ресурсів, що забезпечують успіх у житті та професійній діяльності та стверджує постулат, що особистість розвивається і реалізується в усвідомленні власного розуміння цінності менеджменту знань та своїх потреб щодо отримання якісної освіти; в оригінальності та інноваційності людської діяльності, яка стимулюється бажанням досягти успіху в житті та певного соціального і матеріального статусу; у розвитку, впровадженні та донесенні нових ідей; у відкритості та сприянні нових різноманітних перспектив та можливостей; у бажанні багато працювати над собою, займатися саморозвитком, розвитком інтелектуальних здібностей.

Тісна взаємодія з роботодавцями розпочинається зі спільної розробки нормативно-правової бази: державних освітніх стандартів; розробки, корегування та реалізації освітніх програм через участь роботодавців у освітньому процесі, організації та

проведенні виробничих практик, проведенні навчальних занять, керівництві кваліфікаційними роботами, участі у підсумковій атестації; участь роботодавців у роботі експертних комісій щодо ліцензування та акредитації освітніх програм та їх опитуванні за спеціально розробленими анкетами за молодими фахівцями з метою визначення повної сформованості професійних компетенцій, передбачених у освітніх програмах і необхідних у професійній діяльності.

Ключові слова: особистість, управління знаннями, менеджмент знань, мотивація, успіх, соціальні цінності, навички, оригінальність та інноваційність людської діяльності, саморозвиток, самовиховання.

Постановка проблеми. Стрімкий технологічний прогрес є визначальною рисою ХХІ сторіччя. Вимоги до суспільства та кожної особистості в ньому актуалізують значущість освіти і науки, зокрема загальної середньої, вони стають ближчими до окремої людини, її турбот і проблем; розглядаються як потужний чинник ефективного вирішення людством та окремою людиною важливих життєвих завдань, поставлених перед ними життєдіяльністю.

У процесі розвитку освіти і науки, міняються як задачі, так і набір інструментів управління знаннями. Накопичені визначений досвід і знання в процесі їх отримання сьогодні потребують не лише подальшого їх удосконалення, а й збереження, розподілу і застосовування вже отриманих, більш глибокої консолідації зовнішніх і внутрішніх ресурсів особистості, які ведуть до успіху в умовах сучасного глобалізованого та мінливого світу.

Успіх і успішність в житті усвідомленої, цілеспрямованої та активної особистості сьогодні – це здатність бачити нові, незвичайні способи вирішення завдань, бути лідером, щоб вести за собою людей, бути щирим і доброзичливим, користуватися своїми сильними якостями, втілювати в життя і реалізовувати власні ідеї, стаючи кращими, щасливішими, добрішими, збагачувати світ любов'ю і гармонією, не руйнуючи своєї власної цілісності, зберігаючи себе як особистість, приймаючи навколишній світ і людей в ньому.

Концепція управління знаннями відноситься до числа тих понять, яка за останні роки узагальнює навіть мало поєднувані напрями: кадровий менеджмент; інформаційні системи для економіки, бізнесу, медицини, освіти тощо; корпоративне управління; системи обслуговування клієнтів; розвиток досвіду та кваліфікації працівників та прагне використовувати цей вантаж на якість процесу управління, поєднуючи їх з мудрістю та розумом співробітників.

Аналіз актуальних досліджень. Початок теорії управління знаннями вперше закладено у працях К.Вііга; систематизацію управління знаннями як об'єктом на основі використання інформаційних технологій та процесу зміни навичок працівників та їх поведінки в організації здійснено К. Свейбі; а класифікацію знань розробив Х. Такеучі; питанням визначення та уточнення трактування терміна «управління знаннями», розкриття характерних положень концептуальних підходів щодо управління ними знайшли своє відображення у наукових працях В.Гейця, О. Герасименко, Г.Задорожного, Р. Уільямса та ін.; організаційна культура та окремі аспекти управління знаннями висвітлено у роботах С. Ілляшенка, Т.Лагутіної, М. Новікової М, Н.Смолінської та ін.; фундаментальні наукові розробки з питань підґрунтя механізмів та інструментів управління знаннями, загальної теорії менеджменту та здійснення саме управлінням знаннями досліджувались відомими зарубіжними авторами Д. Белл, Р. Даренндорф, П. Дракер, О. Тоффлер та ін.; введення у специфіку наукової роботи сучасного напрямку менеджменту, який у знаннях вбачає специфічну форму капіталу, що підлягає організаційному керуванню подібно до фінансового чи інших форм капіталу з точки зору управління знаннями, розглядали у своїх роботах І.Булкін, Г.Винник, С. Гончаренко, С.Клепо, Т. Котарбинський, Б.Маліцький, І. Підласий та ін.; аналіз проблеми логіки і методології наукового дослідження, питання типології методів, способів і прийомів емпіричного і теоретичного рівнів пізнання висвітлені у роботах А. Баскакова А, Ю.Волкова, В та Л. Воротіних, А.Наринян, Н. Туленкова, Ю.Цєкова та ін.; М. Шишкіна досліджує роль засобів управління знаннями у формуванні сучасного освітнього середовища; концептуальним основам побудови адаптивних систем управління знаннями закладу вищої освіти присвятила свої роботи Г.Ус; категорію управління знаннями та його компоненти як

інноваційний підхід, який необхідно повноцінно впроваджувати та використовувати в системі вищої освіти задля забезпечення підвищення ефективності діяльності закладів вищої освіти розглядає А. Чапліна.

Незважаючи на чималу кількість досліджень, низка питань щодо цілісної концепції та механізму управління знаннями, що забезпечує шлях до успіху залишаються ще недостатньо дослідженими, що і зумовлює актуальність даної проблеми.

Мета статті – розкрити сутність концепції та механізмів управління знаннями як усвідомлення цілеспрямованих дій особистості у консолідації зовнішніх і внутрішніх ресурсів, що забезпечують успіх у житті та професійній діяльності.

Для досягнення поставленої мети використано комплекс взаємодоповнюючих теоретичних методів. Зокрема, узагальнення і теоретичний аналіз визначень і понять; аналіз вітчизняних та зарубіжних наукових джерел; зіставлення різних точок зору на досліджувану проблему; узагальнення.

Виклад основного матеріалу. Пріоритетними чинниками інноваційного розвитку компаній є техніка та технології; інформація та менеджмент підприємства; оптимальні шляхи мінімізації витрат, ресурсозбереження; законодавство, з яким пов'язані податкові обов'язки та регламентування їх діяльності; фактор самої інновації, яка повинна мати певний запас конкурентоспроможності, а саме запити ринку та потреби споживачів удосконалювати існуючу і розробляти нову продукцію чи послугу; інформаційна забезпеченість діяльності; кадровий потенціал, що визначається їх кваліфікацією та лояльністю до свого підприємства, являє собою рушійну силу функціонування установи; соціальна спрямованість, де саме людина, якість та безпека її життя мають забезпечити пріоритети інноваційного розвитку.

Інноваційний розвиток підприємства може бути лише у комплексі функціонування всіх факторів, які забезпечують цю систему, а тому тяжіння до інноваційного розвитку спонукає компанії до систематичних процесів ідентифікації, використання і передачі інформації та знань, які можуть створюватися, удосконалюватися і застосовуватися – до *менеджменту знань/управління знаннями*.

Так за визначенням Knowledge Management *знання* – це фундаментальний ресурс, що базується на практичному досвіді фахівців і на даних, використовуваних на конкретному підприємстві [7] та є сукупністю відомостей, набутих у процесі повсякденного досвіду, навчання та спеціальних способів дослідження. Але маючи знання, потрібно робити наступні кроки для їх використання, тому сьогодні компанії всього світу зосередили увагу на пошуку важелів, вплив на які давав би можливість досягати переваг на новому етапі конкурентної боротьби. Саме вирішення зазначених завдань відбувається за допомогою використання нового напрямку в менеджменті – *управління знаннями*.

Вперше поняття *управління знаннями* було вжито у 1986 році Карлом Віігом американським вченим та консультантом з управління під час виступу на конференції в Швейцарії; у 1991 році вже з'явилися перші статті, присвячені менеджменту знань, і введено у страховій компанії Skandia посаду директора з управління знаннями, тож *управління знаннями* – це тип діяльності менеджерів, який полягає в систематичному формуванні, оновленні та застосуванні знань з метою досягнення максимальної ефективності діяльності компанії.

За визначенням Gartner Group «*Управління знаннями* – це дисципліна, яка забезпечує інтегрований підхід до створення, збору, організації і використання інформаційних ресурсів організації та доступу до них. Ці ресурси включають структуровані бази даних, текстову інформацію, наприклад, документи, що описують правила і процедури, і, що найбільше важливо, наявні та експертні знання у головах співробітників» [7] та визначає систему управління знаннями як триєдиний процес, що включає людей, процеси і технології, а управління знаннями реалізується у двох напрямках: підвищення ефективності роботи персоналу за рахунок більш якісного використання їх інтелекту та досвіду (знань); примноження знань через процес створення нового знання і навчання персоналу [8].

Аналіз наукових джерел пропонує найрізноманітніші визначення поняття *управління знаннями*, підтверджуючи неоднозначність у його трактуванні.

Так у визначенні українського дослідника Ю. Вовка ця категорія розглядається як процес, що є послідовністю певних взаємопов'язаних дій, спрямованих на надання знанням додаткової управлінської цінності, а також визначає послідовність етапів процесу управління знаннями та запропонував модель управління знаннями, у якій звернув увагу на такі чотири основні аспекти управління знаннями вітчизняних підприємств з урахуванням специфіки їх діяльності: технології (дослідження даних і текстів, управління документообігом, засоби для організування спільної праці, корпоративні портали знань, системи підтримки прийняття рішень), інфраструктура (структура, бізнес-процеси), культура (усвідомлення ролі співробітника як носія знань, створення умов для обміну знаннями) та інформаційне забезпечення (домени, джерела, типи, засоби накопичення та засоби оновлення знань) [1, с. 343-352].

А. Дегтяр і М. Бублій під поняттям *управління знаннями* на рівні підприємств розуміють уміння залучати, створювати та використовувати знання в господарській діяльності з метою приросту вартості бізнесу і зміцнення конкурентних позицій [2, с. 177-183].

Управління знаннями – загальна назва для методик, що організують процес комунікацій (цільового спілкування) у корпоративних співтовариствах, спрямовуючи його на витяг нових і відновлення наявних знань у компанії, що допомагають співробітникам вчасно вирішувати задачі, приймати рішення і починати необхідні дії, одержуючи потрібні знання в потрібний час. Такі методики на 80% використовують гуманітарні технології і тільки на 20% – рішення в галузі інформаційних технологій [5, с. 97].

На думку наукового дослідника С.Клепка, процеси, які відбуваються в економіці зумовили появу нового наукового і практичного напрямку – *управління знаннями*. Дуже швидко концепція управління знаннями вийшла за межі підприємництва і бізнесу та стала активно освоюватися бібліотечним співтовариством, у друкарстві, наукою, системою грантового фінансування та створення технопарків, освітою, які спонукали до створення інформаційного середовища, у якому відбувається інтегрований процес виявлення та одержання явних і прихованих знань, необхідних для творчого розумового процесу, їх якісної оцінки, перетворення і збереження для поширення і спільного використання з метою створення і формування нового знання, необхідного фахівцям для ухвалення рішень з конкретного питання. У цілому, *управління знаннями* – це управління складним процесом переходу прихованих знань у явні.

Процес управління знаннями – один із найновіших напрямів в управлінській діяльності, розпочинається з розуміння і опису системи взаємозв'язків, що обумовлюють процеси створення, зберігання, поширення та використання інформації та в першу чергу спрямований на накопичення та ефективне використання інтелектуального капіталу.

Управління знаннями – це технологія, що включає в себе комплекс формалізованих методів, що охоплюють:

- пошук і добування знань від живих і неживих об'єктів (носіїв знань);
- структурування і систематизацію знань (для забезпечення їх зручного збереження і пошуку);
- аналіз знань (виявлення залежностей і аналогій);
- відновлення (актуалізацію) знань;
- поширення знань;
- генерацію нових знань [4, с. 23].

В освіті, менеджмент знань – це технологічний процес роботи з інформаційними ресурсами для забезпечення доступу до різного об'єму, форми, спрямованості, якості знань; їх поєднання, яке приводить до формування нового знання більш широкого і якісного, метою якого є нарощування ефективності та потенціалу діяльності освітніх закладів, установ та організацій.

Узагальнюючи вище викладене, *управління знаннями* – це стратегія, що трансформує всі види інтелектуальних активів у більш високу продуктивність і ефективність, у нову вартість і підвищену конкурентоспроможність; це комбінація окремих аспектів управління персоналом, інноваційного та комунікаційного менеджменту, а також використання нових інформаційних технологій в управлінні організаціями; це сплав різних дисциплін, різноманітних підходів і

концепцій, за якими стоять люди, охоплюючи широке коло напрямків діяльності, пов'язаних водночас як і з мудрістю чи розумом окремих осіб, так і з різноманітною інформацією, яку ми використовуємо у нашій діяльності.

Закономірним є те, що ефективне управління будь-якою організацією можливе тільки на основі збору, обробки та аналізу відповідної достовірної інформації менеджерами цієї організації та їх інтелектуальними помічниками, у результаті якого створюються знання про поточний стан організації у вигляді структурованої інформації, які зберігаються у відповідних базах даних – *базах знань*.

С.Ілляшенко, Ю.Шипуліна та Н.Ілляшенко відзначають, що у залежності від сфери науки та галузей індустрії розрізняються і ресурси знань. Так для підприємства, управління знаннями доцільно розглядати як основу пошуку та застосування нової інформації, знань, ідей, методик, технологій, процедури обробки інформації, як у нових сферах діяльності організації, так і для удосконалення існуючих та досить ефективно функціонуючих напрямів діяльності. Це дає змогу підвищувати кваліфікацію персоналу, отримувати новий досвід та обмінюватися ним. З іншої точки зору – управління знаннями доцільно оцінювати як процес відбору оптимальної альтернативи у межах діючої на підприємстві стратегічної програми чи плану, а це означає, що впровадження системи управління знаннями не повинно вступати в протиріччя реалізації перспективних напрямів діяльності підприємства [3].

Процес управління знаннями – це не самостійна активність, не автономна дія, а невід'ємна частина менеджменту будь-якої організації, це модель, що поєднує дії, пов'язані з формуванням знань, їхньою кодифікацією, поширенням і використанням, а також з розвитком інновацій і навчанням, він стимулює менеджерів до змін у способі мислення, до відходу від застарілих, ортодоксальних підходів.

Професійні знання менеджерів є їх інтелектуальним базисом, що використовується для ухвалення управлінських рішень на основі знань про поточний стан організації, їх можна безпосередньо використовувати в певних ситуаціях управління або аналізувати з метою внесення коректив. З метою успішного отримання результату управління, запроваджуються різноманітні форми, методи, технології управління знаннями:

- розвиток інформаційного менеджменту;
- розширення бази знань через відбір і акумулювання значущих відомостей із зовнішніх стосовно даної організації джерел, їх збереження, класифікація, трансформація, забезпечення доступності, поширення та обміну, захист знань;
- використання знань у ділових процесах, у тому числі в процесі прийняття рішень;
- мистецтво створювати вартість із нематеріальних активів організації, як цілеспрямований процес конвертації знань у вартість;
- підвищення рівня задоволеності клієнтів та споживачів продуктами та послугами та додаткові зусилля щодо запобігання їх очікувань;
- покращення іміджу та репутації компанії;
- підвищення продуктивності праці;
- зростання прибутковості та рентабельності організації;
- підвищення якості та конкурентоспроможності продукції та послуг;
- забезпечення економічної стійкості організації, раціональне використання всіх ресурсів;
- підвищення якості прийняття управлінських рішень;
- впровадження новітніх досягнень у сфері науки, техніки і технологій;
- застосування інформаційних технологій;
- процес пошуку стандартного чи еталонного економічно ефективнішого підприємства-конкурента для порівняння із власним та переймання його вдалих методів роботи, використання передового досвіду;
- формування команд і групова робота.

Менеджмент знань – це робота з кожним видом інтелектуального капіталу окремо, але у той же час з усіма його видами одночасно, що забезпечує необхідну комбінацію людського, організаційного та споживчого капіталу, адже базисом центру знань є ринкові, структурні та інтелектуальні джерела знань, які і формують корпоративний банк інформації, спрямований на реалізацію процесів генерування нових знань шляхами наукового чи дослідницького пошуку, отримання знань шляхом навчання або удосконалення існуючої інформаційної бази через аналіз процесів, їх успіху і невдач. Сьогодні багато галузей – це галузі, які ґрунтуються на знаннях менеджерів, їх інноваційній активності, креативності та творчості, а тому необхідний тандем співпраці організації і закладу вищої освіти, при чому замовником знань повинно виступати підприємство, яке вирішує в якій кількості і якості повинні отримувати знання потенційні фахівці підприємства.

Шляхи налагодження взаємодії освіти і ринку праці, яка б відповідала сучасним викликам, що породжені структурними змінами у глобальній економіці, є головним завданням країн, які сприяють підвищенню рівня зайнятості та забезпечують професійну підготовку кадрів для стимулювання економічного зростання.

Тісна взаємодія з роботодавцями розпочинається зі спільної розробки нормативно-правової бази: державних освітніх стандартів; розробки, корегування та реалізації освітніх програм через участь роботодавців у освітньому процесі, організації та проведенні виробничих практик, проведенні навчальних занять, керівництві кваліфікаційними роботами, участі у підсумковій атестації; участь роботодавців у роботі експертних комісій щодо ліцензування та акредитації освітніх програм та їх опитуванні за спеціально розробленими анкетами за молодими фахівцями з метою визначення повної сформованості професійних компетенцій, передбачених у освітніх програмах і необхідних у професійній діяльності.

Заклади вищої освіти сьогодні готують фахівців виходячи як із загальних потреб, так і враховуються потреби споживачів – підприємств, установ, організацій, що потребують специфічних знань та навичок від фахівця, адже будь-яка професія і кваліфікація є специфічним ресурсом. Для прикладу: телебачення, юриспруденція, аудит, медичні та освітні послуги є прикладом таких галузей, які провадять і віддають інформацію; при виробництві комп'ютерів, мобільних телефонів, програмного забезпечення вироблений продукт є результатом переробки інформації, а галузь фармацевтики є виробництвом та тиражування знань у вигляді нових властивостей нових хімічних сполук і нових способів тестування нових ліків, їхнього патентного захисту та просування на ринку збуту, а не тільки виробництво таблеток, сумішей, гелів, вітамінів.

На сьогодні є актуальним підготовка фахівців для відбудови України після перемоги над ворогом. 21 квітня 2022 року Президент України підписав наказ про утворення Національної ради з відновлення України від наслідків війни, на який покладено обов'язок розробки Плану відновлення держави.

Команда Офісу президента та уряду розробила План економічного відновлення України та презентувала його у Комітеті з питань економічного розвитку Верховної Ради. Це План відновлення України після перемоги, який дасть змогу побудувати нову, технологічну, сучасну європейську країну, з новітньою освітньою інфраструктурою. І хоча План відбудови країни є всесвітньою програмою на сотні мільярдів доларів, до якої будуть залучені багато держав, коли кожна країна світу, а це наші партнери та друзі, матимуть патронат над тим чи іншим регіоном України або над тією чи іншою галуззю в нашої державі, важливе і першочергове місце у ній відведено освіті.

План відновлення країни передбачає відбудову всієї інфраструктури: військові, будівельні, медичні та освітні об'єкти, дороги, мости, житло для людей, які втратили домівки, або вимушено переміщені, відбудову заводів, фабрик і стратегічних підприємств, які були зруйновані або частково пошкоджені. А для цього потрібні висококваліфіковані кадри, здатні підготувати фахівців для реалізації Плану відбудови держави.

Виконання Плану з відбудови України – це не тільки будівлі, це та ідеологія на якій ми виховуватимемо дітей, як вони будуть ставитися до Батьківщини, яку освіту вони будуть отримувати в закладах освіти, щоб відбудувати Україну, тож роботи вистачить на всіх.

Для підготовки висококваліфікованого фахівця потрібна тісна співпраця з виробництвом. Прикладом тісної співпраці є система роботи з роботодавцями Сумського державного педагогічного університету імені А.С. Макаренка, яка спланована та успішно реалізується: створена Рада роботодавців, метою якої є:

- забезпечення високої якості професійної підготовки фахівців на основі комплексного співробітництва Університету із зацікавленими підприємствами і організаціями – провідними роботодавцями, шляхом об'єднання інтелектуального потенціалу, практичного досвіду, матеріальних, фінансових і корпоративних ресурсів партнерів забезпечення;
- вироблення стратегії та напрямів упровадження освітньої та науково-дослідної діяльності Університету;
- участі Університету у міжнародних і національних рейтингах;
- створення бази даних роботодавців;
- формування та збереження ефективних зв'язків університету з роботодавцями для покращення якості освітніх послуг;
- пошук шляхів оптимальної співпраці між університетом та роботодавцями з питань проведення профорієнтаційної роботи, підготовки фахівців за всіма спеціальностями, працевлаштування, підвищення кваліфікації та стажування [6, с. 2].

Реалізація поставленої мети здійснюється випусковими кафедрами Університету спільно з Радою роботодавців та експертними радами стейкхолдерів відповідно до поставлених завдань, що забезпечують:

- підвищення іміджу Університету на ринку праці України;
- прогнозування потреб ринку праці у фахівцях відповідної спеціальності;
- надання пропозицій щодо удосконалення професійних вимог до майбутніх фахівців;
- оцінювання якості підготовки фахівців;
- участь у розробці змісту, програмних компетентностей та програмних результатів навчання, інформаційно-методичного і матеріально-технічного забезпечення вибіркової складової навчальних планів та програм підготовки фахівців;
- участь у моніторингу та аналізу освітніх програм;
- залучення до розбудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти Університету;
- спільну реалізацію і ресурсну підтримку освітніх програм, виробничих і переддипломних практик здобувачів вищої освіти;
- залучення здобувачів вищої освіти до реальної виробничої і дослідницької діяльності підприємств і організацій – партнерів Університету;
- розвиток інфраструктури партнерства;
- залучення працівників установ, підприємств і організацій до навчального процесу через читання лекцій, проведення практичних і семінарських занять, керівництво виробничими практиками, курсовими і дипломними роботами;
- розробку і апробацію ефективних механізмів взаємодії Університету з підприємствами-роботодавцями;
- проведення спільних конференцій, шкіл-семінарів, тренінгів для здобувачів вищої освіти і молодих вчених тощо;
- спільну підготовку кадрів вищої наукової кваліфікації;
- створення бази даних передових підприємств України, що можуть забезпечити на високому рівні практичну підготовку здобувачів вищої освіти;
- проведення анкетування з метою аналізу якості підготовки фахівців, стимулювання професійного та кар'єрного зростання та підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, покращення результатів діяльності Університету, узгодження результатів діяльності Університету з вимогами роботодавців;

- визначення подальшої стратегії діяльності та розвитку Університету із врахуванням тенденцій ринку праці щодо відкриття нових спеціальностей;
- участь в роботі екзаменаційних комісій з атестації здобувачів вищої освіти;
- визначення необхідності в придбанні обладнання, інструментів та витратних матеріалів для навчальних цілей університету, з метою формування матеріально-технічної бази навчальних кабінетів, лабораторій для навчання студентів новим освітнім технологіям;
- сприяння фінансової стабільності Університету;
- сприяння працевлаштуванню випускників Університету через попереднє закріплення майбутніх випускників за першим робочим місцем;
- систематичний моніторинг якості підготовки майбутніх фахівців серед випускників та роботодавців;
- організацію на базі підприємств-роботодавців підвищення кваліфікації і стажувань науково-педагогічних працівників, співробітників Університету.

Перелічені вище здобутки є корисними і для різного виду організацій, адже управління знаннями ґрунтується на спеціальній стратегії компанії, що передбачає пошук, підготовку, розвиток і використання інтелектуальних ресурсів та інноваційного потенціалу компанії, визначає технічні та організаційні ініціативи у використанні активів знань, яка здійснюється самостійним генеруванням знань щодо використання різних шляхів їх виробництва, їх придбанням за рахунок покупки, а також поєднання цих шляхів, які забезпечать:

- отримання знань;
- забезпечення інноваційної діяльності;
- впровадження передових технологій у виробництво;
- розвиток людських ресурсів;
- формування середовища для застосування та розвитку знань;
- нарощування нематеріальних активів;
- узагальнення колективних знань, зберігання та передача знань;
- управління спільнотами інтенсивних знань;
- моніторинг.

Гарним прикладом для наслідування є те, що у розвинених країнах участь роботодавців у підготовці фахівців стимулюється шляхом фінансових механізмів від держави: надання переваг і преференцій компаніям, які інвестують у людський капітал; встановлення обов'язкових внесків до фонду професійного навчання; надання податкових кредитів; повернення витрат на професійне навчання державою, який обраховується за формулою: «податок+дотація».

Усвідомлення компаніями того, що кадровий потенціал є вирішальним базисом як для продуктивності, так і ефективності діяльності підприємств, то кошти на підготовку потрібних фахівців повинні виділятися самі підприємствами, а також уже на ранніх курсах проводити кваліфікаційний відбір претендентів на роботу в своїй організації.

Міцні знання у поєднанні з практичними навичками формують широкі та успішні можливості у отриманні престижної посади. **Успіх**, як явище соціального життя не виникає на порожньому місці, щоб його досягти і жити, здійснюючи свої бажання, необхідно мати цілі довгострокові і короткострокові цілі, які допомагатимуть його досягти. Бажання бути успішним – це природне бажання людини, а досягнення бажання – і є один з головних критеріїв досягнення успіху. Стан і відчуття успіху є особистим для кожного. Успішна особистість включає у визначення успіху: душевний комфорт і рівновагу; гармонійний розвиток всіх граней життєдіяльності: улюбленої роботи, міцного здоров'я; надійних друзів; близьких; приємного відпочинку; відчуття самодостатності; духовного зростання, захоплень, мрію життя, відчуття щастя, і найголовніше – наявність поряд тих, з ким можна все це розділяти.

Один з ключів до досягнення цілей, що поставлені як в особистому, так і в професійному полі – це **мотивація**. Психологи визначають мотивацію як фактор, що визначає певні цілі, спонукає людину до дії, стимулює бажання займатися тією чи іншою

діяльністю, адже в даний час важливо бути кращим, мати хорошу освіту та роботу, досягти власного добробуту, щоб дати хорошу освіту своїм дітям, мати можливість запропонувати іншим підтримку, необхідну для просування вперед.

Мотивація особистості до дії багатогранна, це:

- прагнення до діяльності відбувається завдяки бажанню задовольнити свої потреби, які існують на даний час;
- необхідність до вчинення дій в залежності від поставлених завдань і особливостей трудової діяльності через задоволення своїх потреб за рахунок якісної освіти та наполегливої праці у побудові кар'єри;
- бажання проявити свою індивідуальність прагненням до максимального ризику з метою отримання високих доходів, щоб досягти в житті незалежності від фінансових можливостей.

Мотивація – це шлях до успіху. Щоб досягти олімпійських результатів, збудувати дім, стати переможцем олімпіади з математики, отримати високу посаду в організації, варто дотримуватися певної системи дій, так само і з успіхом – його досягнення має бути таким самим систематичним і послідовним.

Щоб стати самодостатнім і досягти успіху в житті та певного соціального і матеріального статусу, в першу чергу, слід змінити хід власного мислення і почати працювати над собою. Шлях до успіху – це система, яка створює наростаючий ефект, де чим більше зусиль людина витрачає, тим більше вона отримує. Наблизитися до мети допомагають: систематичне отримання нових знань, що спонукають розвиток здібностей і талантів; робота над самооцінкою і мотивацією; уміння не засмучуватися з приводу кожної невдачі, а з ентузіазмом рухається далі, сприймаючи падіння як безцінний життєвий досвід; під час постановки нових завдань заручитися внутрішнім настроєм і вірою у власні можливості.

Варто розуміти, що який би план людина не створила, його неможливо досягти на практиці, якщо немає знань і бажання їх використовувати для досягнення успіху, тож в дії повинен використовуватися *менеджмент знань* – це саморозвиток і особистісне зростання, це формування певних якостей, навичок і властивостей особистості в індивідуальних інтересах через читання цікавих книг; здобуття нових навичок; потребою цікавитися усім новим у сфері ваших інтересів: новими технологіями, відкриттями, сервісами, методами тощо; вчитися бачити нові перспективи та можливості; займатися самовихованням; розвивати інтелектуальні здібності. Постійне оновлення знань зробить мислення більш гнучким і нешаблонним, дасть змогу ухвалювати нестандартні рішення і бути чутливим до змін.

Успіх кожного з нас залежить від зусиль, які ми докладасмо для досягнення цілей, а для цього необхідно:

- бути *комунікабельним* – уміти спілкуватися з людьми, доносити свою думку, а головне – вміти слухати і чути інших людей, роблячи потрібні висновки;
- бути *креативним* – це вміти вирішувати проблеми абсолютно новим неординарним способом; відмовитися від стереотипного мислення, бути *гнучким і оригінальним*, здатним інтуїтивно відчувати правильний напрямок думки, генеруючи велику кількість ідей;
- *брати відповідальність на себе*, навчитися виправляти помилки, навіть якщо їх зробив хтось інший;
- бути *лідером*, особистістю, що користується визнанням та авторитетом в колективі, за якою колектив визнає право приймати рішення про дії у важливих ситуаціях, бути організатором діяльності і регулювати відносини в ньому; бути надійним, здатним повести за собою колектив, іти на ризик, який завжди проаналізований і реально оцінений;
- бути більш *зосередженим*, перестати звертати увагу на те, що не має нічого спільного з вашими цілями, що дасть можливість підвищити продуктивність роботи, стосунки з іншими і навіть загальне самопочуття;

- уміти користуватися своїми сильними якостями, такими як: висока працездатність; цілеспрямованість; вміння мислити аналітично; почуття відповідальності; комунікабельність, дружелюбність;
- *боротися* за те, що вам необхідно – успішними не народжуються, а стають;
- *мати жагу успіху*, який побудувати на трьох «китах» – освіта, родина, любов до будь-яких справ; успішна людина ніколи не зупиняється на досягнутому, вона прагне більшого, а значить здатна на успіх;
- *спілкуватися з успішними і цікавими особистостями*, яких ви поважаєте і які служать для вас прикладом, мотивують до нових досягнень і дозволяють краще розбиратися в професійному середовищі;
- бути *дисциплінованим*, адже дисципліна – закон життя, існуючий на всіх її рівнях, вона приносить безпеку і полегшує життя, забезпечує чіткий розпорядок дня і планування справ, допомагаючи витратити час і сили на досягнення цілей;
- бути *самокритичним*, – це якість, яка дозволяє завжди бути в реальності: визнавати помилки і невдачі, мотивує вдосконалюватися, працювати над своїми недоліками, допомагає правильно оцінювати свої сильні і слабкі сторони;
- розвивати *інтуїцію*, довіряють своїй інтуїції і завдяки їй виходити на нові рівні;
- *прагнути до духовного зростання і саморозвитку*, до гармонії, адже добро і щирість змінюють людину, і все, що його оточує, а перебудова системи цінностей з ростом духовності і усвідомленості дозволяє ставити завдання більш високого рівня, спрямовані на поліпшення не тільки матеріальних, а й духовних потреб;
- бути *щасливим* у житті як пріоритет – стати людиною, яка прагне щастя;
- бути *вдячним життю і людям*, яких зустрічаєте, за все хороше і погане, що з вами сталося; почуття подяки піднімає настрій і робить щасливим;
- мати *велику і стійку любов до навчання і розвитку*, усвідомити, що чим більше знань – тим більше можливостей, процес пізнання дарує людині справжнє задоволення, причина якого – зацікавленість і інтерес до життя.

Важливе місце у формуванні у молодого покоління відчуття успіху відіграє заклад освіти, учитель, якому притаманні почуття патріотизму, який має:

глибокі знання предмета – ця учительська риса допомагає учням зрозуміти і проаналізувати інформацію, яку вони отримують, спонукає до самостійного її поглиблення, навчить учнів саморозвиватися, сформує навички правильного засвоєння інформації, досліджувати факти і вчитися їх використовувати під час працевлаштування;

соціальну цінність праці – ця роль вчителя як особистості, що забезпечує успішну групову комунікацію, сприяє навчальному процесу не лише для того, щоб заохотити молодь до освіти, а й для розвитку навичок, які зроблять учнів успішними фахівцями у майбутньому, в основі яких критичне мислення, комунікативні навички, здатність до співпраці та креативність;

розвинені суспільні навички, адже бути у XXI столітті успішним означає вдосконалювати навички роботи з людьми, такі як комунікація і співпраця. Суспільні навички, такі як здатність працювати в команді; здатність приймати рішення та вирішувати проблеми; здатність ефективно спілкуватися з іншими співробітниками, керівництвом, підлеглими, клієнтами, пацієнтами, конкурентами, вже стали характеристиками, яких вимагає більшість роботодавців;

навчання з використанням сучасних технологій: формування сучасних знань вимагає від вчителя практичного їх застосування у реаліях життєвих ситуацій, в процесі чого нові знання матеріалізуються в нових засобах праці, де задоволення одних потреб породжує інші, а нові ідеї та розробки, створюють надсучасну техніку, технології, різноманітні предмети споживання. Завдяки їх використанню забезпечується і формується сприятливе середовище для подальших здобутків у сфері наукових досліджень, технічних розробок виробництва та споживання;

аналіз і візуалізація даних – це оцінка досягнутих результатів, визначення ступеня обґрунтованості постановки задач; як впливають ці задачі та технології на результат

роботи, адже їх використання допомагає перевіряти та поліпшувати ефективність діяльності, надаючи кращі та більш розгорнуті дані.

Висновки та перспективи подальших наукових розвідок. Аналіз нашого дослідження підтверджує, що реалізація концепції управління знаннями притаманна людині – здобувачу, носію і творцю знань і є важливим інструментом для досягнення успіху. Особистість розвивається і реалізується в усвідомленні власного розуміння цінності менеджменту знань та своїх потреб щодо отримання якісної освіти; в оригінальності та інноваційності людської діяльності, що стимулюється бажанням досягти успіху у житті та певного соціального і матеріального статусу; у розвитку, впровадженні та донесенні нових ідей; у відкритості та сприянні нових різноманітних перспектив та можливостей; у бажанні багато працювати над собою, займатися самовихованням, розвитком інтелектуальних здібностей.

Управління знаннями охоплює широке коло напрямків діяльності, пов'язаних водночас як і з мудрістю чи розумом окремих осіб, так і з різноманітною інформацією, але значимим для постійного успіху є бажання і здатність навчатися протягом всього життя, що і стане темою нашого наступного дослідження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES

1. Вовк, Ю. (2013). Процес управління знаннями підприємства та його особливості. Науковий вісник НЛТУ України, 23(17), 343–352. (Vovk, Yu. (2013). The process of knowledge management of the enterprise and its features. Scientific Bulletin of NLTU of Ukraine, 23 (17), 343–352).
2. Дегтяр, А., Бублій, А. О. (2016). Система управління знаннями як фактор підвищення конкурентоспроможності організації. Вісник Національного університету цивільного захисту України. Державне управління, 2, 177–183. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNUCZUDU_2016_2_27. (Diehtiar, A., Bublil, A. O. (2016). Knowledge management system as a factor in increasing the competitiveness of the organization. Bulletin of the National University of Civil Defense of Ukraine. Public Administration, 2, 177–183. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNUCZUDU_2016_2_27).
3. Ілляшенко, С. М., Шипуліна, Ю. С., Ілляшенко, Н. С. (2019). Управління знаннями при формування стратегії випереджаючого інноваційного розвитку підприємства. Проблеми системного підходу в економіці, 3(71). Ч. 1, 215–223. Режим доступу: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstreamdownload/123456789/73966/1/Ilyashenko_problemi_2019.pdf. (Ilyashenko, S. M., Shipulina, Yu. S., Ilyashenko, N. S. (2019). Knowledge management in the formation of the strategy of advanced innovative development of the enterprise. Problems of system approach in economics, 3 (71). V.1, 215–223. Retrieved from: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstreamdownload/123456789/73966/1/Ilyashenko_problemi_2019.pdf).
4. Клепко, С. Ф. (2005). Наукова робота і управління знаннями: Навчальний посібник. Полтава: ПОІППО. (Klepko, S. F. (2005). Scientific work and knowledge management: Textbook. Poltava: POIPPO).
5. Мильнер, Б. З. (2003). Управление знаниями. Москва: ИНФРА-М. (Milner, B. Z. (2003). Knowledge management. Moscow: INFRA-M).
6. Положення про Раду роботодавців Сумського державного педагогічного університету імені А.С. Макаренка, ухвалені рішенням вченої ради від 24 лютого 2020 р. Режим доступу: https://sspu.edu.ua/images/2021/docs/polozhennya_pro_radu_robotodavciv_659b9.pdf. (Regulations on the Council of Employers of Sumy State Pedagogical University named after A. S. Makarenko, adopted by the decision of the Academic Council of February 24, 2020. Retrieved from: https://sspu.edu.ua/images/2021/docs/polozhennya_pro_radu_robotodavciv_659b9.pdf).
7. The Knowledge Management Scenario: Trends and Directions for 1998—2003, Gartner Group (1999).
8. Wiig, K. (1997). Knowledge Management: An Introduction and Perspective. Journal of Knowledge Management, 1(1), 6–14.

Пшеничная Л. В., Борисенко Т., Сюркало Б., Усенко Н., Тао Ю. Управление знаниями – путь к успеху.

Аннотация. *Статья посвящена теоретическому обоснованию значимости и содержания концепции управления знаниями, раскрыть ее сущность и механизмов управления знаниями как осознание целенаправленных действий личности в консолидации внешних и внутренних ресурсов, обеспечивающих успех в жизни и профессиональной деятельности и утверждает постулат, что личность развивается и реализуется. понимание ценности менеджмента знаний и потребностей по получению качественного образования; в оригинальности и инновационности человеческой деятельности, что стимулируется желанием достичь успеха в жизни и социального и материального статуса; в развитии, внедрении и донесении новых идей; в открытости и содействии новых перспектив и возможностей; в желании много работать над собой, заниматься самовоспитанием, развитием интеллектуальных способностей.*

Тесное взаимодействие с работодателями начинается с совместной разработки нормативно правовой базы: государственных образовательных стандартов; разработки, корректировки и реализации образовательных программ посредством участия работодателей в образовательном процессе, организации и проведении производственных практик, проведении учебных занятий, руководстве квалификационными работами, участии в итоговой аттестации; участие работодателей в работе экспертных комиссий по лицензированию и аккредитации образовательных программ и их опросу по специально разработанным анкетам по молодым специалистам с целью определения полной сформированности профессиональных компетенций, предусмотренных в образовательных программах и необходимых в профессиональной деятельности.

Ключевые слова: *личность, управление знаниями, менеджмент знаний, мотивация, успех, социальные ценности, навыки, оригинальность и инновационность человеческой деятельности, саморазвитие, самовоспитание, способности.*

Pshenychna L. V., Borysenko T., Siurkalo B., Usenko N., Tao Yu. Knowledge Management is the Path to Success.

Summary. *The article is devoted to the theoretical substantiation of the importance and content of the concept of knowledge management, to reveal its essence and mechanisms of knowledge management as awareness of purposeful actions of the individual in consolidating external and internal resources that ensure success in life and professional activity and asserts the postulate that personality develops and is realized in understanding the value of knowledge management and their needs for quality education; in the originality and innovation of human activity, stimulated by the desire to succeed in life and a certain social and material status; in the development, implementation and delivery of new ideas; in openness and promotion of various new perspectives and opportunities; in the desire to work hard on themselves, to engage in self-education, development of intellectual abilities.*

Close cooperation with employers begins with the joint development of regulatory framework: state educational standards; development, adjustment and implementation of educational programs through the participation of employers in the educational process, organization and conduct of internships, training sessions, management of qualifying works, participation in the final certification; participation of employers in the work of expert commissions for licensing and accreditation of educational programs and their survey on specially designed questionnaires for young professionals in order to determine the full formation of professional competencies provided in educational programs and necessary in professional activities.

Key words: *personality, knowledge management, motivation, success, social values, skills, originality and innovation of human activity, self-development, self-education, abilities.*