

## **СЕКЦИЯ 12 ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЕ И МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ В ЭКОНОМИКЕ**

*А. Ф. Викторова, А. И. Королева*

Научный руководитель – кандидат физико-математических наук

О. В. Гулина

БГЭУ (Минск)

### **КАРТА ЗНАНИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОДДЕРЖКИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ О ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ**

Современная практика бизнеса подтверждает тот факт, что интеллектуальный капитал организации в большей мере, чем материальные активы, обеспечивает ей устойчивое конкурентное преимущество. Знания и опыт сотрудников организации как составляющая часть интеллектуального капитала оказывают существенное влияние на рыночную стоимость компании (особенно для наукоемких организаций). Наряду с умением управлять материальными ресурсами и грамотным использованием основных принципов time-менеджмента для развития и эффективного ведения бизнеса компании должны научиться управлять знаниями.

Поскольку носителями знаний являются прежде всего сотрудники организации, то возникает обоснованная необходимость повышения их квалификации, постоянного совершенствования умений и навыков в соответствии с текущими потребностями рынка. Выявление потребности в обучении представляет собой комплекс исследовательских и аналитических мероприятий, которые позволяют выявить пробелы в системе компетенций, необходимых персоналу для эффективной реализации тактических и стратегических целей компании [1].

Чем выше уровень образования сотрудников, тем, как правило, больше их трудовые возможности, их трудовая отдача, производительность и качество труда. Поскольку современное производство – это во многом плоды деятельности ума, то полученный эффект, в основном, становится результатом применения специальных знаний, приобретенных в процессе обучения персонала и взаимодействия с партнерами и контрагентами.

Вместе с тем для того чтобы устранить пробелы в знаниях, необходимо выяснить, каких именно знаний недостает, где и как их можно пополнить, а также преодолеть психологические трудности, связанные с мотивацией обучения.

