**УДК 004.**

***Стисло Тарас Романович****, старший викладач кафедри*

*інформаційних технологій, Заклад вищої освіти*

*«Університет Короля Данила», м. Івано-Франківськ* [*ORCID*](https://orcid.org/0000-0002-2377-7985)

***Якубовський Володимир Петрович,*** *магістр, Заклад вищої освіти*

*«Університет Короля Данила», м. Івано-Франківськ*

***Кіршак Христина Ігорівна,*** *аспірант, ІФНТУНГ, м. Івано-Франківськ*

***Дмитренок Сергій Олександрович****, аспірант, ІФНТУНГ, м. Івано-Франківськ*

**МЕТОДИ КЕРУВАННЯ ЗНАННЯМИ В РАМКАХ УНІВЕРСИТЕТУ**

Обмін знаннями є ключовою частиною дослідницької культури, незалежно від того, чи це співпраця в міждисциплінарних дослідженнях, обмін ідеями з наставником чи партнером або через кейс передачі знань, під час якого ідеями можна поділитися та використати їх для отримання прибутку, беручи до уваги необхідність активних дослідницьких культур у вищих навчальних закладах 21 століття, де вирішальну роль мають знань, дослідження та практика – управління знаннями на шляху до сталої якості університетських досліджень стають вирішальними факторами. Ділитися знаннями – це не давати людям щось або отримувати щось від них. Це справедливо лише для обміну інформацією. Обмін знаннями відбувається, коли люди щиро зацікавлені допомагаючи один одному розвивати нові здібності до дії – йдеться про створення процесів навчання**[1,2]**.

При проектуванні життєздатних систем обміну знаннями існує низка потенційних чинників ускладнення, залежно від основного завдання, які вирішує організація. Розгортання структури в життєздатній системі має відбуватися за природним ходом роботи. Основна діяльність може складатися з інших основних видів діяльності, для яких клієнти є внутрішніми. Необхідна обережність під час перепланування організаційної структури, щоб підтримувати баланс і не було ненавмисного роз’єднання між допоміжною діяльністю та основною діяльністю, для якої вони призначені. Автономія в одній основній системі діяльності може впливати на іншу та порушувати її, тому необхідна координація, щоб запобігти або контролювати такі порушення. Потреба у втручанні зростає разом із кількістю видів діяльності, ступенем взаємозалежності між ними та ступенем співпадання в їх потенційному впливі на навколишнє середовище. Взаємозалежність може бути зовнішньою або внутрішньою: одна основна діяльність може бути клієнтом іншої. Координація необхідна на кожному рівні рекурсії , і поганий дизайн системи можна виявити за допомогою вимірювання продуктивності, випадків хаотичної діяльності, проблем, які повторюються, або конфліктів між операційними групами. Спільна мова та організаційна культура є важливими характеристиками системи. Проблеми координації відображають напругу між автономією операційних підрозділів і потребою в синергії в системі в цілому. Виявлення та усунення непотрібної складності наприклад, шляхом оптимізації процесів є безперечно корисним у цьому відношенні. Наступний аспект метасистеми стосується виконання завдань. Це включатиме процес переговорів між керівництвом і складовими підсистемами в межах життєздатної системи, обмін знаннями*,* ресурсами та продуктивність. Тут потрібна обережність , оскільки жорсткий бюджетний контроль може спричинити дисфункцію, оскільки первинні підрозділи можуть застосовувати методи, спрямовані на підвищення автономії та гнучкості. У межах моделі вказується автономія в узгоджених межах, щоб можна було гнучко реагувати на розгортання тими, хто має необхідні неявні знання. Вимірювання ефективності тут має вирішальне значення, і його необхідно розробити так, щоб бути адекватним і прийнятним на кожному рівні рекурсії в організаційних структурах. Інтерпретуючи модель, припускають, що за цих обставин необхідний моніторинг, тобто можливості досліджувати реальну практику в рамках відповідного операційного підрозділу, а не збирання статистичних показників. Однак те, що сприймається як найкраще, відображає лише миттєвий знімок балансу між операційними та екологічними складнощами в певний момент часу в конкретній організаційній системі. Збурення в навколишньому середовищі вимагають гнучкого реагування, і тому будь-яка визначена практика може не залишатися найкращою протягом короткострокового періоду, оскільки ці збурення впливають на систему. Роль збору даних має бути розроблена так, щоб справлятися з цим потенційним парадоксом. Відчуття порушень навколишнього середовища, виявлення виявлених стратегічних прогалин і відкриття цих прогалин є завданнями системи , але закриття цих прогалин є компетенцією системи також. Кількісні дослідження показують, що внутрішня винагорода, тобто відгук про репутацію має найсильніший значущий вплив на підтримку обміну дослідницькими знаннями порівняно з зовнішньою винагородою. Мотивація походить від таких факторів, як розвиток сукупності знань, внесок в університет, підвищення результативності досліджень, підвищення якості викладання, пошук співавторства та хороші результати в вправах з оцінки досліджень, розвиток кар’єри та спілкування. Дослідник із зовнішньою мотивацією може брати участь у проекті, тому що він хоче підвищити ефективність досліджень університету, а також додати цінність своєму власному дослідницькому профілю, потенційно підвищивши його цінність на глобальному ринку наукових досліджень.

Забезпечуючи стійке середовище, можна покращити дослідницький профіль університету. Ефективний обмін знаннями між науковцями може призвести до покращення результативності університетських досліджень. Надзвичайно важливо, щоб університети встановили надійний лідерський вплив на обмін знаннями застосовуючи модель життєздатної системи, щоб визначити ті сфери лідерства в дослідженнях і обміну знаннями, які необхідні установі для підтримки стабільної якості досліджень.

Література:

1. Martins, Vitor William Batista, et al. "Knowledge management in the context of sustainability: Literature review and opportunities for future research." Journal of cleaner production 229 (2019): 489-500.

2. Chen, Pengguang, et al. "Distilling knowledge via knowledge review." Proceedings of the IEEE/CVF Conference on Computer Vision and Pattern Recognition. 2021.