

Віктор М. Колпаков
**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО
ВДОСКОНАЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ ПІДПРИЄМСТВА**

У статті обґрунтовано необхідність спільного вирішення проблеми економіки та управління знаннями, а також взаємозв'язок основних понять в теорії управління економікою та освітою в країні, акцентується увага на актуальності управління знаннями при переході до економіки знань.

Ключові слова: управління знаннями; економіка знань; самоменеджмент.

Рис. 3. Табл. 1. Літ. 23.

Віктор М. Колпаков
**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ЭКОНОМИКИ
ЗНАНИЙ ПРЕДПРИЯТИЯ**

В статье обоснована необходимость совместного решения проблемы экономики и управления знаниями, а также взаимосвязь основных понятий в теории управления экономикой и образованием в стране, внимание акцентировано на актуальности управления знаниями при переходе к экономике знаний.

Ключевые слова: управление знаниями; экономика знаний; самоменеджмент.

Viktor M. Kolpakov¹

**THEORETICAL AND METHODOLOGICAL GUIDELINES ON THE
IMPROVEMENT OF ENTERPRISE KNOWLEDGE ECONOMY**

The article grounds the need for common solution of the problems of knowledge economy and knowledge management along with setting the interconnection between the key concepts of management theory in national economy overall and its education sector in particular. Special attention is paid to the importance of knowledge management at the stage of transition to knowledge economy.

Keywords: knowledge management; knowledge economy; self-management.

Постановка проблеми. Людство вступило у фазу розвитку, коли знання стають ключовою перевагою особистості, держави, суспільства в конкурентній боротьбі. При цьому знання індивідуумів утворюють знання організації, а організацій – знання суспільства. Своєю чергою, державна система повинна створювати умови для формування та передачі знань між організаціями і людьми. Цю функцію беруть на себе держава, суспільство, організації, серед яких найважливіше місце займає система освіти.

У цьому процесі традиційно значною є роль держави та створених нею наукових та освітніх організацій, що спеціалізуються на створенні та передачі знань. Економічні та господарські організації лише експлуатували готові знання своїх співробітників, практично не роблячи внеску у створення нових. Виняток становили організації, що займалися високими технологіями, поєднуючи прикладну науку і виробництво. Однак і там увага приділялася певним видам технічних знань, необхідних для проектування і виготовлення виробів. Сьогодні в сучасному динамічному середовищі цього недостатньо. Значно підвищилася роль управлінських, економічних, соціально-психоло-

¹ Interregional Academy of Personnel Management, Kyiv, Ukraine.

гічних знань. У цьому плані провідним фактором розвитку стає управління економічної, соціальної та освітньої сферами, в яких відбуваються створення, передача і застосування знань.

В умовах глобалізації постійно необхідні знання щодо глобального ринку, інформаційного забезпечення систем прийняття рішень, проведення наукових досліджень, навчання (самонавчання) персоналу тощо. Наукова діяльність, що існувала раніше як окремий вид праці людини, наразі поєднується з його економічною діяльністю. Освітні процеси в суспільстві набувають все більшої актуальності.

Володіння найновішими педагогічними, економічними, виробничими, технічними, соціально-психологічними, когнітивними знаннями стає необхідним. Крім того, стає необхідним також здійснювати не тільки запозичення знань ззовні, але й створювати власні. Це вимагає вміння використовувати знання в їх абстрактному, конкретному, теоретичному і практичному виглядах. Важливістю набуває й вміння формалізувати знання, від найпростішої форми текстового опису до створення складних експертних систем і мультимедійних навчальних програм.

Аналіз останніх публікацій. Проблема економіки знань та управління знаннями піднімається в багатьох дослідних роботах [3; 5; 9; 11; 14; 17; 18], але значущість, роль і місце самоменеджменту людини, персоналу підприємства, горизонтальних структур у формуванні економіки знань майже не розглянуті сучасною наукою.

Мета дослідження полягає у визначенні теоретичних засад управління економікою знань.

Основні результати дослідження.

1. Понятійна система, яка використовується в менеджменті знань.

Розглянемо зміст поняття «знання» в різних його трактуваннях (табл. 1).

Таблиця 1. Зміст поняття «знання», авторське групування

№	Визначення	Основна сутність
1	Знання – форма існування і систематизації результатів пізнавальної діяльності людини [10, 91].	Форма діяльності
2	Знання – продукт суспільно-трудової та розумової діяльності людей, що представляє собою ідеальне відтворення в мовній формі об'єктивних закономірних зв'язків практично перетвореного об'єктивного світу [19, 136].	Продукт у мовній формі
3	Знання – основні закономірності предметної області, що дозволяють людині вирішувати конкретні виробничі, наукові та інші завдання, а також стратегії прийняття рішення в цій галузі (стратегічні завдання) [2, 9].	Закономірності предметної області
4	Знання – це інформація, отримана людиною або групою людей і перероблена ними для подальшого розповсюдження [12, 12].	Інформація
5	Знання – сукупність професійних навичок, здібностей, життєвого досвіду [11, 15].	Сукупність характеристик
6	Знання – обізнаність про що-небудь, придбана з досвіду [3, 179].	Обізнаність

Підходи до визначення поняття «знання» різні і залежать від того, хто розглядає. Узагальнюючи сказане, до основних властивостей поняття «знання» можна віднести: результат пізнавальної діяльності; відображення об'єктивної

реальності; практичне застосування; можливість поширення в соціально-економічній системі. Знання існують у двох формах: в явній (осмислені і готові до викладу) і прихованій («в головах людей» – інтуїція, досвід, відчуття, навички, секрети майстерності тощо).

На даний час, як показує практика, в організаціях виникла необхідність здійснювати власну пізнавальну діяльність, тобто отримання нових знань, що забезпечують конкурентні переваги. Знання – це фактор ефективності у використанні ресурсів підприємства, розвитку його потенціалу і перемоги в конкурентній боротьбі. Розвивається нова сфера діяльності людини – «економіка знань», що має власний галузевий ринок «інтелектуальних продуктів». Знання як фактор успіху і знання як продукт (послуга) є невід’ємним атрибутом економічної діяльності підприємства в інформаційній та ноосферній економіці. У більшості робіт сучасних дослідників, присвячених управлінню знаннями, знання поділяють на теоретичні (знання заради знань) і практичні (дають ідеї для поведінки людини). Теоретичні знання поділяються на абстрактні і конкретні, їх відмінність полягає в ступені узагальнення/конкретизації представленого в знаннях світу. Ці знання розподіляються за сферами діяльності людини: економічні, соціальні, політичні, педагогічні, юридичні, технічні тощо. Вони деталізуються в професії, спеціальності, спеціалізації.

Управління знаннями відноситься до управлінської діяльності. Більш точне формулювання «управління знаннями» – це управління створенням, виробництвом і використанням знань. Під виробництвом знань розуміється соціально-економічна діяльність, спрямована на створення системи знань організації, закодованих і формалізованих в загальнодоступній формі, призначених як для внутрішнього використання (споживання), так і для продажу на ринку інтелектуальних продуктів – знання як джерело доходів [4, 27].

2. Актуальність проблеми «управління знаннями», переходу до економіки знань. Знання використовувалися на найранніших етапах існування людства і є його невід’ємною рисою. Але ставлення до знань, їх оцінка, характер застосування в різних сферах діяльності людини, ступінь управління ними змінюються в міру розвитку людства, при переході від одного типу суспільства до іншого: індустріальне -> постіндустріальне -> інформаційне -> ноосферне [6; 7]. Критерієм переходу може служити обсяг інвестицій в той чи інший вид діяльності. Удосконалення діяльності організацій в минулі десятиліття були спрямовані на:

- співробітників у 1970-х роках;
- командну роботу в 1980-х роках;
- процеси у 1990-х роках;
- знання та адаптаційні можливості організацій на початку 2000-х років.

Наука і знання стали безпосередньою продуктивною силою, їх носії – уособленням вищої влади, існуючої в суспільстві, а цінності, пов’язані з освіченістю і інтелектуальною діяльністю, стають незаперечним свідченням людської гідності [14; 19; 21–23]. Це пояснюється кількома причинами.

По-перше, розвитком науки і техніки, появою нових наукоємних продуктів, створенням нових виробничих технологій, зростанням продуктивності праці, культури.

По-друге, інформаційним прогресом, підвищенням доступності для широких верств населення інформації, розвитком і повсюдним застосуванням інформаційних технологій на базі недорогої і зручної у застосуванні обчислювальної техніки.

По-третє, загальним підвищенням рівня освіченості людей і відповідно їх інтелектуального потенціалу.

По-четверте, виснаженням дешевих природних, насамперед енергетичних, ресурсів.

По-п'яте, ескалацією глобалізації, залученням все більшого числа людей в самих різних куточках земної кулі в політичні, економічні, науково-технічні і соціальні процеси.

Однак головна причина, як показують матеріали [6; 9; 11; 13; 18; 20; 21; 23] і підтверджує практика, – це перехід конкурентної боротьби на принципово новий рівень – гіперконкуренції, основною рисою якої є «конкуренція умів». Влада знань стає головним видом влади, як всередині організацій, так і за їх межами.

Глобальна конкурентна боротьба вимагає від країн і народів уникати будь-яких конфліктів, протистоянь і розмежувань, навчитися жити разом в єдності і співпраці [23]. М. Головатий пропонує, для вирішення цієї проблеми, використовувати мультикультуралізм – специфічне історико-об'єктивне явище громадського життя, яке сприяє прогресу і формує багатополлярний світ [23].

Інтелектуалізація суспільства є ключовою складовою, оскільки медіатизація та комп'ютеризація самі по собі не мають економічного сенсу. По суті, вона служить підставою для поступового переходу від інформаційної до ноосферної економіки, оскільки підвищення інтелектуального рівня суспільства створює передумови для створення нових знань.

Ноосфера створюється за допомогою матеріальних носіїв – через Інтернет і Інтранет, комп'ютери, передавачі, приймачі та інші фізичні пристрої. Виходячи з того, хто виробляє знання для виробництва матеріальної продукції, а хто – саму матеріальну продукцію, всі країни світу на даний час можна умовно розділити на чотири групи [16]:

- 1) країни, що виробляють сировину, продовольство і товари народного споживання за іноземними ліцензіями;
- 2) країни, що виробляють технічну продукцію за іноземними ліцензіями і частково оригінальні технології;
- 3) країни, що виробляють оригінальні технології;
- 4) країни, що виробляють знання.

Сьогодні розвиток вітчизняної освіти стає одним із важливих завдань соціально-економічного розвитку нашої країни. При цьому нагальною стає інтеграція освіти і наукової діяльності.

Педагогіка як наука впливає на розвиток соціально та економічно значущих знань, створюючи механізми посередництва при передачі знань між людьми. Виходячи з того, що краще управління – це самоврядування, підвищується роль самоменеджменту (СМ) персоналу організацій і СМ горизонтальних структур як взаємопов'язаних елементів цілісності системи економіки знань.

3. Політика та стратегія управління знаннями. Політика управління знаннями визначає головні принципи та підходи, на яких базується система управління знаннями в освіті. Сьогодні існує відмінність у розумінні термінів «політика» і «стратегія», тому ми даємо їм своє визначення та обґрунтування ролі і місця управління знаннями в економічній та освітній системах країни. Можна представити наступний взаємозв'язок основних понять теорії управління економікою і освітою (рис. 1).



Рис. 1. Взаємозв'язок основних понять теорії управління в межах економіки знань, авторська розробка

Закони буття і управління. Під законом розуміється об'єктивно існуючі, постійні причинно-наслідкові зв'язки між об'єктами і явищами, що характеризуються загальністю, необхідністю та повторюваністю. Закони проявляються в діяльності людей, об'єктивні і не залежать від їхньої свідомості, волі, бажань.

Онтологія – це такий конструкт думки, який має змістом сутність буття в цілому і виражений в найбільш абстрактних засобах мови опису [1]. Онтологія дозволяє в процесі пізнання реальності виходити із сутності явища. Онтологія – це гранична абстракція сутності досліджуваного об'єкта чи явища. Це стосується не стільки проявів суті, скільки самої сутності.

Принципи діяльності (управління) – це вимоги об'єктивних законів управління і правила їх виконання в управлінській діяльності. Принципи включають в себе вимоги та правила [8].

Мета – це дуже складна категорія теорії управління, що має багато визначень. Цілі організації в системі менеджменту – прогнозовані, заплановані і бажані результати, які повинні бути досягнуті організацією та на досягнення яких спрямована її діяльність. Мета визначає організаційну, функціональну структуру, систему управління і механізм управління освітою і є системоутворюючим, системоорганізуючим фактором діяльності.

Стратегія, методи, технології. Стратегія визначається метою організації і впливає на зміни її структури. Стратегія є ланкою в ланцюжку «принципи управління – цілі – стратегії – методи – прийоми». Стратегія є організуючим початком всіх прийомів, методів, технологій, які дозволяють досягти поставлених цілей за умови її відповідності об'єктивним законам. Стратегія спирається на уявлення про сутність діяльності (онтологію), про стан системи в минулому, на сьогодні та у прогнозованому майбутньому. Стратегія, як правило, задається абстрактно заданою нормою – метою, програмою, проектом, планом, методом тощо. Стратегії розробляються відповідно до вимог об'єктивних законів буття і управління, і в практичній діяльності організують, об'єднують прийоми і способи діяльності людей по досягненню ними узгоджених цілей. Наша версія визначення стратегії пов'язує її з поняттям норми. Стратегія є засобом побудови і перетворення конкретних норм діяльності. У стратегії насамперед вбачаються майбутні дії, а не її середньорозумова основа [1], як у методі. Метод відповідає за правильність розумових процедур, стратегія – за організуючий початок і подальші дії. Стратегії та методи мають одну логіко-розумову генетичну базу, але з різним фокусуванням [1]. Методи – це результат усвідомленої діяльності з абстрактного мислення, при конкретизації якого ми маємо методики і технології.

Політика. Стратегічна діяльність пов'язана з поняттям – «політика». Політика – це діяльність макроуправлінців, спрямована на досягнення мети, реалізацію певних принципів, ідеологічних цінностей, чийхось інтересів. Політика, в рамках діяльнісного підходу – це проектування, побудова системи діяльності людей та її реалізація в конкретних умовах. У процесному підході політика може бути представлена як діяльність, що представляє собою послідовність реалізації функцій органами управління. Політика визначає стратегію. Як показують численні дослідження, виконані раніше у військовій сфері, «секретом» розробки і реалізації політики, стратегії і стратегічного управління є стратегічне мислення управлінців.

4. Вдосконалення самоменеджменту за рахунок впровадження систем управління знаннями (СУЗ). Знання для самоменеджменту персоналу є силою, особливо в «економіці знань» («когнітивній економіці»). Автори монографій, посібників, дисертаційних досліджень досить переконливо обґрунтували необхідність впровадження СУЗ на сучасних підприємствах. Вихід із кризи вимагає створення нових знань. У цей час управління знаннями стає вирішальним фактором вдосконалення СМ персоналу. Дослідження, виконане методом анкетування менеджерів підприємств, показує, що 81% організаційних знань існує в неявній формі. Отже, якщо знання становлять основу інтелектуального капіталу організації, більша його частина міститься в знаннях, досвіді й інтуїції співробітників. Ці неявні знання здебільшого залишаються

невикористаними й мають високий ризик бути втраченими. Це спричиняє погрозу втрати важливого активу й конкурентної переваги підприємств у випадку втрати співробітників. Персонал є власником («носієм») неявних знань, що мають стратегічне значення для бізнесу. Існують різні тлумачення понять — дані, інформація, знання, між ними немає чітких границь. Дослідження співвідношення цих понять не є предметом нашого дослідження, але дамо характеристику поняттю «знання» як об'єкта управління й СМ: «Знання — відображення у свідомості індивіда образів предметів і явищ об'єктивної дійсності, їх властивостей, відносин між ними й закономірностей розвитку в процесі засвоєння суспільного досвіду пізнання. Засвоєння результатів пізнавальної діяльності, що їх накопичило людство у формі понять, суджень, теорій тощо, здійснюється на основі розумових і практичних дій» [22, 326]. «Знання — це складна мережа понять і різноманітних відносин (оцінки, думки, причинно-наслідкові й просторово-часові зв'язки й залежності) між ними, яка свідомо (логічно) або несвідомо використовується нейронною мережею головного мозку при необхідності вироблення нових суджень або прийняття різноманітних рішень» [17, 13–14]. Навіть у педагогіці знанням дається досить філософське визначення: «перевірені практикою результати пізнання навколишнього світу, його вірне відображення в мозку людини» [15, 7].

З погляду менеджменту й СМ важливі деякі властивості знань, що характеризують їх «життя» в організації. Зокрема, важливо, як на підприємстві створюються знання і як за допомогою розвитку персоналу через навчання можна краще управляти знаннями. Коли мова йшла про людський капітал, то до його складу включали: запас знань, освіту, практичні навички, творчі й розумові здібності людей, їх моральні цінності, мотивацію, культурний рівень [3, 145]. А.Л. Гапоненко доповнює, що «не тільки набуті знання, навички, здатності, які в результаті інвестицій впливають на зростання доходів людини, але й потреби, які служать необхідною умовою для відтворення й підвищення якості робочої сили» [3, 155]. З визначень понять знання, людського капіталу, інтелектуального капіталу тощо слід зробити висновок, що СУЗ управляє не тільки знаннями, вона практично управляє інтелектуальним капіталом, пріоритетне місце при цьому займає людський капітал. Людський капітал є результатом СМ персоналу. Цим ми визначаємо зв'язок СУЗ і СМ персоналу підприємства (рис. 2). На рис. 2 показано реалізацію на практиці чотирьох базових процесів: створення знань, збір і накопичення знань, обмін знаннями, відновлення знань [20, 242].

На рис. 2 представлена 3-рівнева СУЗ, що полягає із СУЗ персоналу (людини), підприємства й галузі. На кожному рівні є: інформаційна система, збір, обробка, зберігання й організація використання інформації; система управління інтелектуальним капіталом персоналу; сервісні служби із забезпечення менеджменту й СМ персоналу.

На рис. 3 відображено запропоновану нами СУЗ у легкій промисловості України. У ній представлено інформаційну систему, що забезпечує інформацією СМ персоналу й систему прийняття рішень керівництвом підприємства легкої промисловості (ПЛП), систему прийняття рішень і механізми реалізації у виробничому процесі.

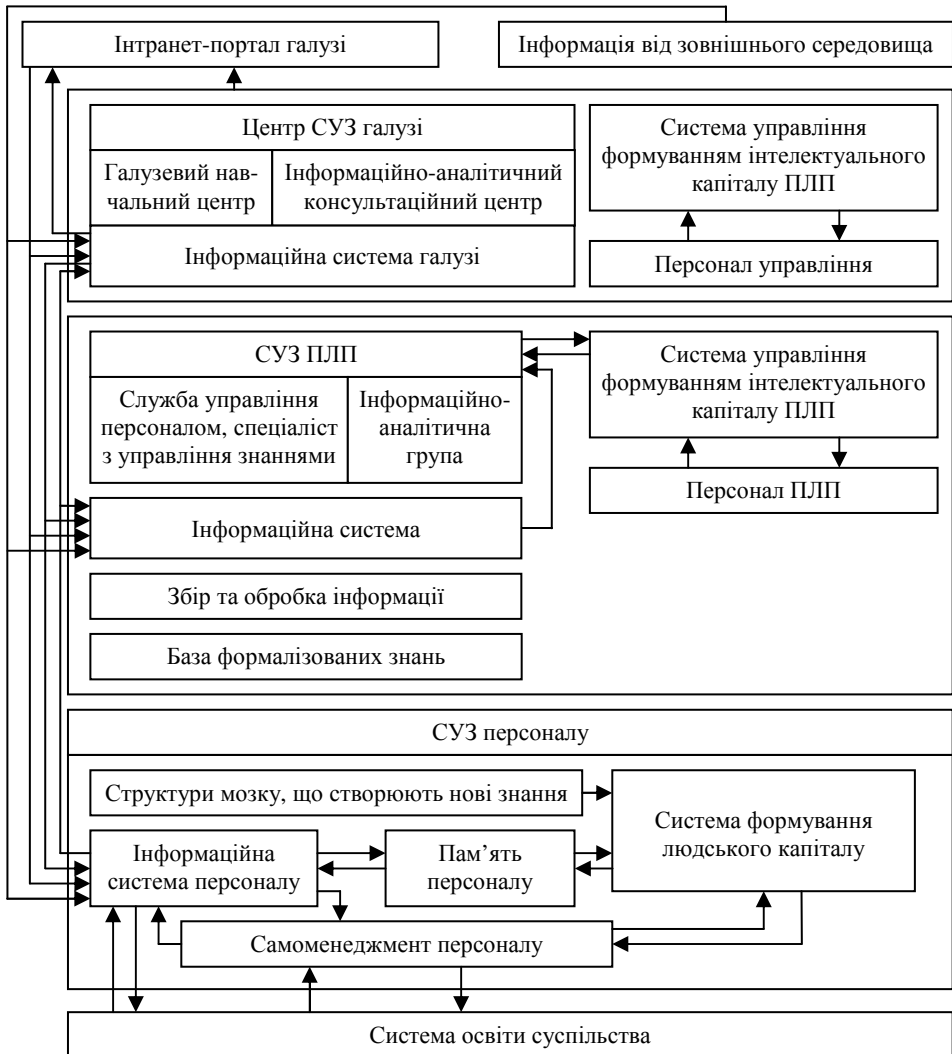


Рис. 2. СМ персоналу організації в СУЗ підприємства, авторська розробка

Впровадження СУЗ і вдосконалення порталу організаційних систем описане в низці робіт [3; 5; 14; 20]. Ми доповнюємо ці розробки з урахуванням специфіки ПЛП. У рекомендаціях з використання СУЗ в удосконаленні СМ ми фіксуємо наявність функції СМ знань.

Таким чином, СМ дозволяє персоналу з'ясувати, які знання йому потрібні для реалізації своїх цілей, з'ясувати власні сильні й слабкі сторони в досягненні задуманого, зробити професійне самовизначення й досягти вершин особистісного й професійного розвитку. СМ дозволяє органічно «увійти» у виробничу діяльність персоналу організації, з розумінням відноситися до СУЗ підприємства.

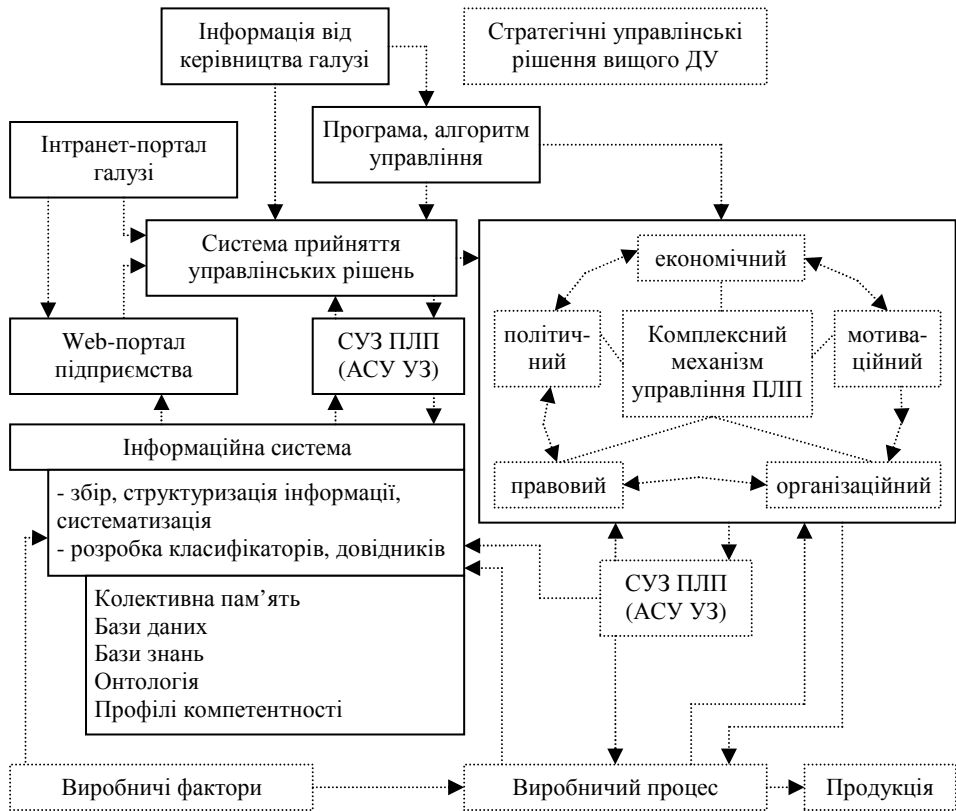


Рис. 3. Схематичне зображення СУЗ легкої промисловості України, авторська розробка

Висновки. Управління знаннями як різновид менеджменту знаходиться в даний час в Україні на етапі зародження.

Минає епоха людини раціональної і приходить епоха людини мислячої (дослідника, митця). Вимога щодо вміння працювати над собою, створювати і використовувати особистісні знання підвищує роль самоврядування (самоменеджменту) в життєдіяльності людей.

Добре продумана організація спільної діяльності дає можливість створювати внутрішньоорганізаційні знання як синергію знань особистісних. У цьому випадку навіть одна людина і невеликий колектив можуть значною мірою вплинути на розвиток людської цивілізації. Користування системними, комплексними знаннями, що носять прогностичний характер, дозволить змінити світ на краще. Знання як фактор успіху і знання як продукт стають атрибутом економічної діяльності суспільства в інформаційній та ноосферній економіці. Найважливішою складовою управління знаннями є навчання і розвиток. У педагогічних організаціях воно має свої особливості, обумовлені діяльністю зі створення, передачі та використання знань, необхідністю розробки відповідної методології побудови організаційної структури і системи управління знаннями.

1. *Анисимов О.С.* Методологический словарь. – Четвертое изд., допол. и перераб. – М., 2008. – 414 с.
2. *Гаврилова Т.А., Червинская К.Р.* Извлечение и структурирование знаний для экспертных систем. – М.: Радио и связь, 1992. – 253 с.
3. *Гапоненко А.Л., Орлова Т.М.* Управление знаниями: Как превратить знания в капитал. – М.: Эксмо, 2008. – 400 с.
4. *Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999. – 308 с.
5. *Дресвянников В.Д.* Построение системы управления знаниями: Учеб. пособие. – М.: КНОРУС, 2008. – 344 с.
6. *Друкер П.* За фасадом информационной революции // Русский архипелаг. – М., 2009 // www.arhiplag.ru.
7. *Друкер П.Ф.* Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принципы. – М.: Бук Чембэр Интернэшнл, 1992. – 352 с.
8. *Колпаков В.М., Дмитренко Г.А.* Стратегический кадровый менеджмент. – К.: МАУП, 2005. – 752 с.
9. *Коулопоулос Т.М.* Управление знаниями. – М.: Эксмо, 2008. – 217 с.
10. Краткий словарь по философии / Под общ. ред. И.В. Блауберга, И.К. Пантина. – 3-е изд., дораб. и доп. – М.: Политиздат, 1979. – 532 с.
11. *Мариничева М.К.* Управление знаниями на 100%. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 320 с.
12. *Немчинов В.С.* Избр. произв. – М.: Наука, 1967. – Т. 3. – 490с.
13. *Поппер К.* Логика и рост научных знаний. – М.: Прогресс, 1982. – 604 с.
14. *Румизен М.К.* Управление знаниями / Пер с англ. – М.: АСТ, 2004. – 318 с.
15. *Селевко Г.К.* Современные образовательные технологи: Учеб. пособие. – М.: Народное образование, 1998. – 256 с.
16. Словарь-справочник менеджера / Под ред. М.Г. Лапусты. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 608 с.
17. *Тузовский А.Ф., Чириков С.В., Ямпольский В.З.* Системы управления знаниями (методы и технологии) / Под общ. ред. В.З. Ямпольского. – Томск: НТЛ, 2005. – 260 с.
18. Управление знаниями в корпорациях: Учеб. пособие / Б.З. Мильнер, З.П. Румянцева, В.Г. Смирнова, А.В. Блинникова; Под ред. д-ра экон. наук, проф. Б.З. Мильнера. – М.: Дело, 2006. – 304 с.
19. Философия для аспирантов: Учеб. пособие / В.П. Кохановский, Е.В. Золотухина, Т.Г. Лешкевич и др. – 2-е изд. – Ростов н/Д: Феникс, 2003. – 238 с.
20. *Харрингтон Дж., Воул Ф.* Совершенство управления / Пер. с англ. А.Л. Раскина; Под науч. ред. А.Б. Болдина. – М.: Стандарты качества, 2008. – 272 с.
21. *Шекин Г.В.* Социальная теория и кадровая политика: Монография. – К.: МАУП, 2000. – 576 с.
22. *Энциклопедія освіти.* – К.: Юрінком, 2008. – 1040 с.
23. *Holovatiy, M.* (2014). Multiculturalism as a means of nations and countries interethnic unity achieving. *Economic Annals-XXI*, 11–12: 15–18.

Стаття надійшла до редакції 2.03.2015.