

УДК 331.103.6

УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАПРЯМ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Римкіна М.С.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

У статті проаналізовано управління знаннями як напрям соціально-економічного розвитку підприємств України. Досліджено міжнародні практики впровадження даної управлінської технології, що підтверджені довгостроковим збільшенням конкурентних переваг. Отримані результати свідчать, що необхідною складовою стає дотримання сучасних вимог економічної системи в цілому, орієнтованих на відповідальні відносини з усіма сторонами – в першу чергу перевага надається людині, її інтересам, рівню знань та умовам праці. Запропоновані необхідні елементи для впровадження технології управління знаннями на підприємствах України. Виокремлено переваги застосування технології управління знаннями на підприємствах України.

Ключові слова: соціально-економічний розвиток; управління знаннями; підприємство; інтелектуальний капітал.

Постановка проблеми. Дослідження соціально-економічного розвитку підприємств України показало, що на вітчизняних підприємствах є багато проблем. Найбільшими перешкодами, що стримують процес постійного удосконалення, виявились: звільнення провідних висококваліфікованих працівників, що призводить до ослаблення інтелектуального потенціалу підприємства; зниження частки інженерно-технічних працівників і науковців у загальній чисельності працюючих; зниження винахідницької і раціоналізаторської активності; низький освітній рівень працівників і, особливо, осіб апарату управління; несприятливі умови праці, високий рівень травматизму; застаріла матеріально-технічна база; високий рівень ризиків у діяльності підприємств; низький рівень екологічної відповідальності підприємства та працівників; нераціональне використання природних ресурсів тощо.

Важливим фактором мінімізації цих проблем повинно стати впровадження більш ефективних управлінських технологій, що дозволять підвищити рівень соціально-економічного розвитку підприємства. Актуальність вибору нової управлінської технології залежить від масштабності проблем, які вона вирішить після впровадження. Зазначимо, що у більшості проблемних ділянок прослідковується один спільний елемент, управління яким можна змінити на краще. В даному випадку це невичерпний потенціал людини – її здатність і бажання постійно удосконалюватись. Інтеграція вмінь, знань та навичок персоналу із сукупністю виробничих процесів сприяють зростанню конкурентоспроможності підприємства в цілому. Конкурентною перевагою підприємств постає, в сучасних умовах, здатність створювати, накопичувати, розподіляти та застосовувати нові знання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням проблем соціально-економічного розвитку підприємства займалися такі вчені-економісти, як: Данилишин Б.М. [18], Колот А.М. [16], Рогоза М.С. [14], Савіна Г.Г. [15], Тимошук М.Р. [20], Ушенко Н.В. та інші. Ґрунтовні дослідження проблеми управління знаннями містяться в роботах Бакрі А. [1], Вовка Ю.Я. [12], Грішної О.А. [9], Коби Н.В. [21], Коттер Дж. [5; 6], Мартиненка М.В. [22], Наливайка А.П. [17], Ус Г.О. [19]

та ін. Актуальним теоретичним та практичним аспектам технології управління знаннями підприємств присвячені дослідження відомих світових організацій, серед яких «Bain & Company» [13] та «Harvard Business School» [4].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Невирішеним аспектом загальної проблеми залишається дослідження ефективності управління соціально-економічним розвитком підприємств України. Недостатньо дослідженим залишається питання визначення особливостей управління знаннями як перспективним напрямом соціально-економічного розвитку підприємств України.

Метою статті є виокремлення та обґрунтування основних аспектів застосування управлінської технології «управління знаннями» на вітчизняних підприємствах як одного із заходів подолання проблемних аспектів соціально-економічного розвитку вітчизняних підприємств.

Основними завданнями статті є: проаналізувати міжнародний теоретичний та емпіричний досвід використання технології управління знаннями; дослідити ефективність діяльності підприємств після впровадження окремих елементів даної технології; запропонувати обов'язкові елементи при використанні технології управління знаннями на вітчизняних підприємствах та виокремити переваги впровадження даної технології для соціально-економічного розвитку підприємств України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвиток будь-якого підприємства залежить від великої кількості різноманітних факторів, таких як: наявність клієнтів та партнерів, ефективна маркетингова, фінансова, інвестиційна, інноваційна політики, кваліфікація та система стимулювання персоналу, відповідальне ведення бізнесу перед усіма заінтересованими сторонами, насиченість та розвиток ринку тощо. Проте одним із ключових факторів є соціальний розвиток підприємства, що проявляється в усіх без винятку перерахованих вище факторах.

Соціально-економічні орієнтири розвитку підприємства сформувалися в результаті змін у економічній системі в напрямку відповідального відношення до всіх заінтересованих сторін та врахування інтересів, проблем людини як

основної продуктивної сили постіндустріальної економіки. Зважаючи на процеси ефективної підприємницької діяльності, керівництво повинно розглядати соціально-економічний розвиток підприємства як стратегічний процес досягнення конкурентоспроможності. Це допоможе швидше пристосовуватись до сучасних змін зовнішнього середовища, зумовлених глобалізацією економічно-політичних та соціально-політичних процесів, індивідуалізацією суспільства в цілому і особистості зокрема, підвищенням значимості особистості та її прав, стрімкою науково-технічною революцією та новим культурним витком суспільного розвитку.

Жодні зміни не можуть дати бажаного результату без супроводу відповідної ефективної системи управління соціально-економічним розвитком, що базується на програмах розвитку, методах, технологіях, механізмах реалізації тощо. Важливим питанням при цьому залишається пошук перспективного напрямку управління соціально-економічним розвитком підприємства.

Важливим на сьогодні є вибір управлінської технології для соціально-економічного розвитку, що включатиме в себе: прийоми ефективного управління; напрями та закономірності здійснюваних змін; систему контролю.

Проведені провідними науковцями світу дослідження [1-8; 13] доводять, що в організаціях у тій чи іншій формі використовуються тільки

20% усіх знань, що стають «явними». Тобто 80% знань залишаються невикористаним потенціалом підприємства. Найчастіше це «нереалізовані» думки та пропозиції працівників. Задіяти ці знання можливо в процесі взаємодії людей, їх навчання та розвитку. Тому, зважаючи на дослідження міжнародних організацій та виділені проблеми соціально-економічного розвитку вітчизняних підприємств, пропонуємо керівникам зосередити увагу на управлінні знаннями. Даний напрям повинен стати перспективним для соціально-економічного розвитку підприємств через ефективне управління такими його складовими, як: розвиток персоналу, мотивація працівників, розширення їх прав та можливостей, залучення працівників до різноманітних форм управління та контролю якості в організації тощо.

Першочерговою умовою запровадження управління знаннями в практику ведення бізнесу повинно стати формування відповідної організаційної культури, взаємодії між працівниками та зовнішніми стейкхолдерами, заохочення ризику та самостійності у прийнятті рішень на різних рівнях. Це допоможе інтенсивніше здійснювати кругообіг наявних на підприємстві знань.

Мотивація праці є з'єднувальною ланкою між роботодавцем, працівником і результатом роботи. Розробка дієвої системи мотивування дозволить не лише зацікавити персонал до підвищення продуктивності праці, а й до навчання та постійного удосконалення.

Таблиця 1

Характеристика заходів заохочення працівників до розвитку

№	Назва заходу	Характеристика	Переваги застосування	Недоліки застосування
1.	Диверсифікація діяльності персоналу	Розширення спектру знань, умінь, навичок, кваліфікації, комунікацій	Збільшення знань працівників	Складність оволодіння новими знаннями
2.	Створення консультативних груп	Об'єднання працівників по 5-6 осіб. Діяльність груп охоплює різні аспекти організації роботи підприємства і включає виявлення проблеми, її аналіз, вироблення пропозицій, рекомендації щодо вирішення проблеми	Використання «мозкового штурму» для пошуку варіантів вирішення проблем	Відволікання персоналу від прямих обов'язків
3.	Налагодження постійного процесу розвитку персоналу	Створення системи навчання, що поєднує профільні інститути та підприємство	Наявність необхідної чисельності кваліфікованого персоналу	Значні інвестиції, важко зацікавити працівників
4.	Курси підвищення кваліфікації та перепідготовки	Основні форми навчання: оволодіння функціями на робочому місці в процесі роботи, ротация, підвищення кваліфікації в рамках конкретної посади, оволодіння професією під керівництвом наставника, курси з вивчення конкретної тематики	Покращення загального рівня знань працівників, удосконалення виробничого процесу	Потрібно весь час відслідковувати рівень знань працівників, щоб відбирати необхідних для навчання
5.	Матеріальне стимулювання розвитку персоналу	Створення преміальних фондів за освоєння та випуск нової продукції, введення безтарифної системи оплати праці, система «доплат за знання»	Миттєва реакція працівників, підвищення ефективності управління	Складність відслідковування всіх працівників, що заслуговують виплату
6.	Соціальне виховання персоналу	Активізація соціально-психологічних мотиваторів праці	Формування збалансованого соціально-психологічного клімату в колективі	Можлива негативна реакція працівників – опір
7.	Впровадження елементів персонального менеджменту	Надання можливості самостійно здійснювати планування, організацію, контроль і регулювання виробничого процесу	Залучення працівників до різноманітних форм управління та контролю якості в організації	Розпорошення відповідальності

Джерело: Складено автором на основі [1; 2; 8; 9; 12; 17; 19; 21; 22]

Моральне і матеріальне стимулювання праці в різних компаніях припускає комплекс заходів, спрямованих на підвищення трудової активності працюючих і, як наслідок, підвищення ефективності та якості праці. При впровадженні інновації на перше місце виходять такі якості персоналу як професіоналізм, здатність до творчості, інтелектуальні здібності, комунікативні якості, психофізіологічні характеристики. Для пошуку ефективних заходів підвищення соціальної складової соціально-економічного розвитку підприємств, в рамках управління знаннями, проаналізуємо найбільш розповсюджені заходи заохочення працівників до розвитку (див. табл. 1).

Кожен із запропонованих заходів заохочення працівників має певні особливості, переваги і недоліки, що були наведені у таблиці 1. В результаті впровадження цих заходів у міжнародних компаніях склалася нова методика управління соціально-економічним розвитком підприємства, де знайшли відображення як традиційні, так і нетрадиційні підходи до питань впливу на поведінку людей, їх інтереси, використання цілої системи форм, методів і факторів активізації трудової поведінки. Заохочення персоналу повинно базуватися не на результатах минулої праці, а на тому, що очікується від працівника в майбутньому.

Розглянемо міжнародну практику використання найбільш розповсюджених заходів заохочення працівників. Так, компанії «Arthur D. Little», «Dow Jones», «Heller Financial» впроваджували на своїх підприємствах проекти диверсифікації діяльності персоналу [1;4]. Наприклад, консалтингова компанія в області управління «Arthur D. Little» використовує такий алгоритм дій: 1) визначає, які знання є стратегічними для компанії, 2) коригує знання персоналу, визначаючи спочатку можливості і бар'єри для успішного обміну знаннями та навичками, 3) відслідковує отриманий результат та удосконалює стратегічно важливі знання та навички для підприємства.

Прикладом створення консультативних груп може слугувати компанія «IBM», де для того, щоб працівники змогли регулярно обмінюватись досвідом, використовуються неформальні бесіди, де вони розповідають про реальні ситуації та проводять дискусії щодо пошуку методів вирішення проблеми. Курси підвищення кваліфікації та перепідготовки груп працівників використовуються такими компаніями, як «Kodak», «EY» («Ernst & Young»), «KPMG» та ін. [4; 8] як один із елементів удосконалення, мотивування та єднання працівників. Тому, основним механізмом для створення якісних знань і їх застосування є спілкування співробітників, що спільно працюють у рамках однієї організації.

Особливої актуальності в рамках управління знаннями набуває вирішення проблем координації, узгодження потреб, мотивів та цілей працівників і підприємства в цілому, визначення та розв'язання протиріч між цілями та потребами працівників і підприємства. Важливо також формувати базис та умови для отримання нових знань. А це, в свою чергу, вимагає постійного самовдосконалення, ініціативи, відповідальності, рішучості, систематичного підвищення кваліфікаційного рівня, творчої активності працівників.

В системі управління знаннями система мотивації персоналу і корпоративна культура відіграють, з нашої точки зору, головну роль – кожен з цих елементів окремо і в сукупності.

Впровадження корпоративної культури на підприємствах є важливим напрямом змін в управлінні знаннями. Формування корпоративної культури, орієнтованої на розвиток кожного працівника, на ефективний взаємообмін знаннями та продуктивне їх використання вимагає від підприємства також врахування рівня компетентності працівника, міри його зростання, результатів взаємообміну знаннями з колегами та ефективності застосування отриманих знань у виробництві.

В умовах кризи необхідно змінювати підходи до впровадження елементів корпоративної культури в практику ведення бізнесу. Важливо розуміти, що співробітників більше будуть мотивувати глибинні елементи: цінності та переконання, а не значки або атрибути. І зовнішні елементи корпоративної культури залишаються важливим інструментом системи мотивації, тільки якщо вони спираються саме на наявні, а не проголошені цінності. У складний час нагороди в будь-якій формі будуть сприйняті як «мішура», пусті заклики, а корпоративні заходи як пусте марнотратство. Отже, найбільш близькі до підвищення рівня соціально-економічного розвитку ті підприємства, які використовують актуальні на сьогодні варіанти мотивування та заохочення персоналу, спираються на ціннісні орієнтації людей, їх очікування.

Запровадження управління знаннями на підприємстві як перспективного напрямку соціально-економічного розвитку потребує також реалізації таких заходів, як: формування ефективної інноваційної стратегії, вдосконалення формування та використання інтелектуального капіталу у розрізі його основних видів. Тому підприємствам України потрібно більше робити акцент на інтелектуальних ресурсах, інтелектуальному капіталі, науці, трансфері результатів творчої діяльності у виробничі процеси. Перш за все це передбачає створення нової та розширення існуючої інформації.

Будь-який інноваційний процес на початковому етапі здійснюється через наявні ресурси діючого виробництва, і лише після доведення його до ефективного використання сприяє підвищенню якості та збільшенню виробничих потужностей. Невід'ємною складовою сучасної економіки є наукоємні інновації та передові інформаційні технології, в яких ефективно використовуються примножені знання. Всі нововведення – новітні технології, інновації – потребують надійного захисту. Права інтелектуальної власності суттєві для багатьох видів діяльності, оскільки захищають інвестиції в наукові дослідження і допомагають забезпечити доходи, від яких залежить наука. Важливо відмітити, що саме надійний захист прав інтелектуальної власності, наявність усіх необхідних свідоцтв та ліцензій може захистити підприємства від використання конкурентами їх інтелектуальної власності.

Нові знання у вигляді наукового відкриття і винаходів вимагають значних фінансових ресурсів, високорозвинених здібностей і ділових

якостей, щоб випереджати конкурентів. Дієвим фактором формування нової управлінської технології соціально-економічного розвитку підприємства є прийняття своєчасного управлінського рішення, спрямованого на вибір кращої із альтернатив.

Таким чином, для вітчизняних підприємств пріоритетним напрямом соціально-економічного розвитку повинно стати впровадження технології управління знаннями, що базується на таких елементах:

I. Створення робочої групи (можливе залучення провідних фахівців зі сторони), яка працюватиме над формуванням відповідного типу організаційної культури. Важливо налагодити взаємодію між стейкхолдерами при одночасному підвищенні значимості знань на підприємстві.

II. Надання доступу до необхідних знань співробітникам, підрозділам. Необхідно підтримувати цілісність знань, заохочувати самовдосконалення працівників, їх ініціативність, рішучість та творчу активність.

III. Сприяння обміну знаннями між людьми. Налагодження процесу навчання на підприємстві.

IV. Створення дієвої системи мотивування працівників із одночасним впровадженням корпоративної культури на підприємстві, орієнтованої на розвиток та підтримку розвитку кожного працівника (важливим чинником при цьому виступає виділення чітких цінностей та переконань).

V. Забезпечення надійного збереження наявних та потенційних знань в особі кваліфікованих працівників через запровадження дієвої кадрової політики підприємства.

Впровадження технології управління знаннями дає можливість вивести підприємство на високий конкурентоспроможний рівень та отримати ряд переваг у діяльності, а саме:

1. Підвищення якості управлінських рішень.
2. Отримання нових знань.

3. Створений кругообіг наявних знань сприятиме підвищенню кваліфікаційного рівня усього персоналу.

4. Підвищення продуктивності праці, навчання та удосконалення працівників.

5. Формування дієвої корпоративної культури.

6. Раціоналізація операцій та використання всіх наявних ресурсів.

7. Стимулювання інновацій через розвиток нових продуктів або послуг.

8. Підвищення якості та конкурентоспроможності продукції та послуг.

9. Підвищення рівня задоволеності клієнтів продуктами та послугами.

10. Покращення іміджу та репутації фірми, зростання прибутковості та рентабельності організації.

Висновки з даного дослідження і перспективи. Управління соціально-економічним розвитком вітчизняних підприємств повинно базуватись, перш за все, на інтелектуалізації усієї виробничої діяльності. Економічне зростання все більше залежить від здатності отримувати нові знання і застосовувати їх. Окреслюючи дане питання як основне для ефективного соціально-економічного розвитку підприємства керівництву необхідно впроваджувати технологію управління знаннями. Важливо, щоб до її складу увійшли такі елементи, як: корпоративна культура, мотивація та кваліфікація працівників, збільшення інноваційності виробничих процесів, зростання якості технологій, процесів, продукції та послуг підприємства в цілому тощо.

Дослідження міжнародних практик ведення бізнесу дало можливість виокремити переваги застосування технології управління знаннями для вітчизняних підприємств. Перспективними напрямками подальших досліджень є дослідження результатів впровадження технології управління знаннями та її вплив на ефективність соціально-економічного розвитку підприємств України.

Список літератури:

1. Bakri A. S. Critical Success Factors for Knowledge Management Implementation in Organisations: Proposing an Agenda for Performance Improvement in the Construction Industry [Електронний ресурс] / A. S. Bakri, B. Ingirige, D. Amaratunga // Proceedings of the BuHu 9th international postgraduate research conference 2009. – 2009. – Pp. 251–264.
2. Castillo L. A. M. Integrated model for implementation and development of knowledge management / L. A. M. Castillo, E. W. Cazarini // Knowledge Management Research & Practice. – Vol. 12. – 2014. – Pp. 145–160. – Режим доступу: <http://www.palgrave-journals.com/kmmp/journal/v12/n2/full/kmmp201249a.html>
3. Funston, Frederick, and Stephen Wagner. Surviving and Thriving in Uncertainty: Creating the Risk Intelligent Enterprise. Wiley, 2010.
4. Harvard Business Review on Leading Through Change. Harvard Business School Press, 2006.
5. Kotter John P. Leading Change. Harvard Business Review Press, 2012.
6. Kotter John P. and Dan S. Cohen. The Heart of Change: RealLife Stories of How People Change Their Organizations. Harvard Business Review Press, 2012.
7. Murray E. Knowledge Management // Jennex International Journal of Knowledge Management. – 2003. – № 6. – P. 32.
8. Scarso E. Knowledge-Based Strategies for Knowledge Intensive Business Services: a Multiple Case-study of Computer Service Companies [Електронний ресурс] / E. Scarso, E. Bolisani // Electronic Journal of Knowledge Management. – Vol. 8. – Issue 1. – 2010. – Pp. 151–160. – Режим доступу: www.ejkm.com
9. Грішнова О. А. Нагромадження людського, інтелектуального і соціального капіталу підприємства як основна форма його капіталізації // Вісник Донецького університету економіки та права: зб. наук. пр. / Донецьк: ДонУЕП 1 – 2011. – С. 10–13.
10. Грішнова О. А. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуалізацією трудової діяльності / О. А. Грішнова, А. В. Василик // Вісник Прикарпатського університету. Економіка – 2008 – С. 1–16.
11. Дзяна С. Р. Теоретичні засади управління змінами в сучасних умовах / С. Р. Дзяна, Р. Б. Дзяний // Ефективність державного управління. – 2013. – Вип. 34. – С. 31–40. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/efdu_2013_34_5.pdf

12. Організаційно-інформаційна підтримка управління знаннями промислового підприємства (за видами економічної діяльності) [Текст]: дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / Вовк Юрій Ярославович; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2010. – 216 с.
13. Рейтинг найпопулярніших управлінських технологій у світі за даними опитування «Bain & Company» у 2015 році. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.bain.com/publications/articles/management-tools-employee-engagement-surveys.aspx?groupCode=2>
14. Рогоза М. Є. Управління соціально-економічним розвитком підприємств: механізми, моделі формування та організація процесів: монографія / М. Є. Рогоза, І. А. Сененко. – Полтава: ПУЕТ, 2013. – 99 с.
15. Савіна Г. Г. Методологія та практика удосконалення управління соціально-економічним розвитком підприємств легкої промисловості: дис. д-ра екон. наук: 08.06.01 / Савіна Г. Г. // Херсонський держ. технічний ун-т. – Херсон, 2004. – 413 с.
16. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: Монографія / [А. М. Колот, О. А. Грیشнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А. М. Колота; М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». – К.: КНЕУ, 2010. – 348 с.
17. Стратегічне управління знаннями підприємства [Текст]: монографія / [А. П. Наливайко та ін.]; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. А. П. Наливайка; Держ. ВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». – Київ: КНЕУ, 2014. – 445 с.
18. Стратегічні пріоритети та сучасні завдання розвитку реального сектору економіки України: Наукове обґрунтування стратегії розвитку продовольчого комплексу / Редкол.: Б. М. Данилишин (відр. ред.) та ін.; РВПС України НАН України. – Черкаси: Брама-Україна, 2007. – 544 с.
19. Теоретичні основи та проблеми управління знаннями в соціально-економічних системах [Текст]: [монографія] / Г. О. Ус. – Черкаси: Східноєвроп. ун-т економіки і менедж., 2012. – 327 с.
20. Тимощук М. Р. Планування соціально-економічного розвитку підприємств: Монографія // Тимощук М. Р., Кузьмін О. Є., Фещур Р. В., Шуляр Р. В., Подольчак Н. Ю., Олексів І. Б. – К.: УБС НБУ, 2007. – 449 с.
21. Управління знаннями в проектних організаціях газової промисловості України [Текст]: дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / Коба Наталія Вікторівна; Нац. техн. ун-т України «Київ. політехн. ін-т». – К., 2010. – 273 с.
22. Управління організаційними знаннями підприємства: теоретичний аспект [Текст]: монографія / Мартиненко М. В. – Харків: ІНЖЕК, 2013. – 218 с.

Римкина М.С.

Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко

УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ В КАЧЕСТВЕ ПЕРСПЕКТИВНОГО НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ УКРАИНЫ

Аннотация

В статье проанализированы управления знаниями как направление социально-экономического развития предприятий Украины. Исследованы международные практики внедрения данной управленческой технологии, подтвержденные долгосрочным увеличением конкурентных преимуществ. Полученные результаты свидетельствуют, что необходимой составляющей становится соблюдение современных требований экономической системы в целом, ориентированных на ответственные отношения со всеми сторонами – в первую очередь предпочтение отдаётся человеку, его интересам, уровню знаний и условиям труда. Предложенные необходимые элементы для внедрения технологии управления знаниями на предприятиях Украины. Выделены преимущества применения технологии управления знаниями на предприятиях Украины.

Ключевые слова: социально-экономическое развитие; управление знаниями; предприятие; интеллектуальный капитал.

Rymkina M.S.

Taras Shevchenko National University of Kyiv

KNOWLEDGE MANAGEMENT AS A PROMISING DIRECTION OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF ENTERPRISES IN UKRAINE

Summary

The article analyzes the knowledge management as the direction of socio-economic development of the enterprises of Ukraine. It is researched international management practice of implementing such technologies that confirmed an increase in long-term competitive advantage. The obtained results are indicate that the compliance is a necessary part of modern requirements of the economic system as a whole, focused on responsible relationship with all parties – especially the preference is given to person of interest, knowledge and working conditions. The proposed the necessary elements for the implementation of knowledge management technology in the Ukraine. It's highlighted the benefits of knowledge management technology at the enterprises of Ukraine.

Keywords: socio-economic development; knowledge management; enterprise; intellectual capital.