

УДК 330.88

JEL: D83, M12, M53

DOI: <https://doi.org/10.35774/visnyk2020.01.113>

Ольга ДЯКІВ,

кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу,
Тернопільський національний економічний університет,
вул. Львівська, 11, м. Тернопіль, 46009, Україна
E-mail: dyakiv2020@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-3512-1676

Дмитро ШУШПАНОВ,

доктор економічних наук,
доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу,
Тернопільський національний економічний університет,
вул. Львівська, 11, м. Тернопіль, 46009, Україна
E-mail: shdg2011@gmail.com
ORCID ID: 0000-0001-5220-3449

Вадим ПОШЕЛЮЖНИЙ,

студент,
Тернопільський національний економічний університет,
вул. Львівська, 11, м. Тернопіль, 46009, Україна
E-mail: vadimposheliuznyu@gmail.com

РОЗВИТОК ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ В ОРГАНІЗАЦІЇ, ЯКА САМОНАВЧАЄТЬСЯ

Дяків О., Шушпанов Д., Пошелюжний В. Розвиток економіки знань в організації, яка самонавчається. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2020. Вип. 1. С. 113–125. DOI: <https://doi.org/10.35774/visnyk2020.01.113>

Dyakiv O., Shushpanov D., Poshelyuzhny V. (2020). Rozvytok ekonomiky znan v orhanizatsii yaka samonavchchaietsia [Knowledge economy in a self-learning organization]. *The Herald of Ternopil National Economic University*, Vol. 1. P. 113–125. DOI: <https://doi.org/10.35774/visnyk2020.01.113>

Анотація

Вступ. Зміна пріоритетів у формуванні стратегії розвитку сучасного бізнесу певною мірою пов'язана із розвитком економіки знань, яка ґрунтується

© Ольга Дяків, Дмитро Шушпанов, Вадим Пошелюжний, 2020.

на оптимальному поєднанні вже наявних знань та продукуванні нових. Від рівня ефективності інвестування у знання значною мірою залежить конкурентоспроможність організації на ринку. Водночас у вітчизняних організаціях питанням управління знаннями приділяється недостатня увага, що посилює актуальність обраної теми. З огляду на це метою дослідження є узагальнення підходів до формування та розвитку економіки знань для забезпечення можливостей реалізації цінностей організації, яка самонавчається.

Методи. Для досягнення визначеної мети і виконання окреслених завдань використано сучасні методи дослідження, зокрема: історичного і логічного аналізу – для розкриття процесу становлення та розвитку економіки знань; системного аналізу – для визначення сутності базових категорій; аналізу й синтезу – для вивчення наявної системи економіки знань; експертних оцінок та індексний метод – для оцінювання моделі організації, яка самонавчається.

Результати. Положення та висновки дослідження мають важливе значення для вирішення науково-практичної проблеми, яка пов'язана із розробленням системи заходів, спрямованих на формування здатності організації розвивати компетенції та компетентність своїх працівників, можливості своєчасно виробляти, накопичувати і раціонально застосовувати нові знання співробітників у процесі виготовлення інноваційного продукту.

Доведено, що в умовах економіки знань актуальним є дослідження процесів створення та розвитку знань, завдяки яким організація отримує значну конкурентну перевагу на ринку. Визначено проблеми, які гальмують розвиток економіки знань в Україні, та окреслені шляхи їхнього вирішення. Наведено та проаналізовано результати авторського соціологічного дослідження, яке проведено серед працівників компанії «MagneticOne», з метою оцінювання наявності та перспектив розширення інноваційних форм і методів управління знаннями у вітчизняних ІТ-компаніях. На підставі цього вироблено рекомендації щодо періодичності проведення освітніх заходів у ІТ-компанії, що сприяють саморозвитку працівників та поліпшенню ефективної побудови внутрішніх комунікацій. Встановлено, що нові знання є інтелектуальною основою управління та функціонування організації, найважливішою складовою формування інтелектуального капіталу. Знання є результатом творчої праці людей, за допомогою яких компанія формує свої цінності та розвивається.

Перспективи. Враховуючи актуальність зазначеної тематики і наявні наукові напрацювання, доцільними є поглиблення наукових досліджень у сфері переходу суспільства до економіки знань, підвищення інноваційної активності організації, яка самонавчається.

Ключові слова: економіка знань, знання, індекс економіки знань, компетенції, компетентність, організація, яка самонавчається.

Рис.: 4, табл.: 1, бібл.: 13.

Abstract

Olga DYAKIV, Dmytro SHUSHPANOV, Vadim POSHELYUZHNY
KNOWLEDGE ECONOMY IN A SELF-LEARNING ORGANIZATION

Introduction. *Changing the priorities of forming the development strategy of modern business is to some extent related to the development of the knowledge economy based on the optimal combination of existing knowledge and the development of new one. The competitiveness of the organization in the market largely depends on the level of efficiency of investing in knowledge. At the same time, insufficient attention is paid to knowledge management issues in Ukrainian organizations, which enhances the relevance of the chosen topic. Given this, the purpose of the article is to generalize approaches to the formation and development of a knowledge economy to provide opportunities for realizing the values of a self-learning organization.*

Methods. *To achieve this goal and perform certain tasks, modern research methods are used, in particular: historical and logical analysis – to reveal the process of formation and development of the knowledge economy; system analysis – to determine the essence of the basic categories; analysis and synthesis – to study the existing system of knowledge economy; peer review and index method – to evaluate the model of a self-learning organization.*

Results. *The provisions and conclusions of the article are related to an important scientific and practical problem bound to the development of a system of measures aimed at developing the organization's ability to develop the competencies of its employees, the ability to timely produce, accumulate and efficiently apply new knowledge of employees in the process of manufacturing an innovative product.*

It is proved that in the conditions of the knowledge economy, the study of the processes of creation and development of knowledge, due to which the organization receives a significant competitive advantage in the market, is relevant. The problems that inhibit the development of the knowledge economy in Ukraine are identified and ways to solve them are outlined. The results of a sociological study conducted among «MagneticOne» employees are presented and analyzed to assess the availability and prospects of expanding innovative forms and methods of knowledge management in domestic IT companies. Based on this, recommendations were made on the frequency of educational events at IT companies, which contribute to the self-development of employees and the improvement of the effective construction of internal communications. It is established that new knowledge is the intellectual basis of the management and functioning of the organization, the most important component of the formation of intellectual capital. Knowledge is the result of the creative work of people, with the help of which the company forms its values and develops.

Prospects. *Considering the relevance of this topic and the existing scientific achievements, it is advisable to deepen research in the field of society's transition to a knowledge economy, increase the innovative activity of a self-learning organization.*

Keywords: *knowledge economy, knowledge, index of knowledge economy, competencies, self-learning organization.*

Fig.: 4, Table: 1, Bibl.: 13.

Постановка проблеми. Початок ХХІ ст. відзначається розвитком інноваційної економіки, осередками якої служать інновації, глобалізація, інтелектуальні ресурси. Саме останні сприяли виникненню нової економіки – економіки знань, яка характеризується переважанням інтелектуальної праці та зростаючою роллю знань як чинника економічного розвитку. Однією з конкурентних переваг будь-якої організації є персонал, його знання, рівень кваліфікації і ефективність [4, с. 141]. Сучасним вектором розвитку організації у цьому контексті є самонавчання, тобто її здатність створювати, набувати, зберігати і передавати знання, змінювати форми власної поведінки, відповідно до вимог часу і новими викликами. Визначення найбільш ефективних напрямів самонавчання залежно від специфіки діяльності організації є однією із пріоритетних науково-практичних проблем, якій присвячена ця наукова розвідка.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню проблем, пов'язаних з визначенням суті економіки знань як чинника їхнього накопичення та використання, присвячено праці таких вітчизняних науковців, як: В. Гейця, О. Захарової, Т. Корнеєвої, О. Підлужної, Л. Федулової; через призму розвитку людського капіталу економіку знань досліджують С. Вовканич, О. Грішнова, О. Сахненко, Л. Семів; у контексті інноваційної зайнятості економіку знань вивчають У. Гузар, А. Колот, Л. Яковенко; розробленням практичних рекомендацій із розвитку управління знаннями в організації приділено увагу в працях В. Приймака, Н. Рак, В. Савченко; особливості організації, яка самонавчається, досліджують І. Іпполітова, П. Сенгета та ін.

Визначення невирішених раніше частин загальної проблеми. Наведений огляд напрямів наукових праць вітчизняних і зарубіжних науковців свідчить про актуальність дослідження питання економіки та управління знаннями. Водночас наукових і практичних розробок у цій сфері в Україні недостатньо, що частково пов'язано з тим, що в країні мало прикладів організацій, які самонавчаються.

Постановка завдання. Мета дослідження – узагальнення підходів до формування та розвитку економіки знань для забезпечення можливостей реалізації цінностей організації, яка самонавчається.

Виклад основного матеріалу дослідження. Впровадження економіки, що ґрунтується на знаннях, є однією з головних цілей світових компаній. Економіка знань висуває нові, підвищені вимоги до якості робочої сили на виробництві, до її конкурентоспроможності.

Креативна особистість, яка матиме необхідні знання, навички і компетентності, а також здатна навчатися впродовж життя, зможе легко інтегруватися в сучасне інформаційне суспільство.

Сьогодні генерування інформації та створення нових знань вважається основним джерелом зростання економіки в розвинених країнах світу [11, с. 8].

У науковій літературі поняття «економіка знань» має широкий синонімічний ряд: економіка, що базується на знаннях; суспільство знань; нова економіка; інформаційна економіка; інформаційне суспільство; постіндустріальне суспільство; суспільство з навчанням упродовж життя; цифрове суспільство; суспільство мережевого інтелекту; глобальне суспільство; високотехнологічна цивілізація; індустрія інтенсивних знань тощо.

Здебільшого термін «економіка знань» вважають синонімом поняття «інноваційна економіка», проте це не так: економіка знань – це вищий етап розвитку інноваційної економіки, яка є фундаментом для суспільства знань або інформаційного суспільства.

Однозначної дефініції поняття «економіка знань» ще немає. Науковці трактують його по-різному. Аналіз їхніх праць щодо цього питання дав змогу сформулювати таке тлумачення цього терміна: «Економіка знань (англ. Knowledge economy) – це новітня модель розвитку економічної системи, в якій більшу частину валового внутрішнього продукту (надалі ВВП) забезпечують за допомогою виробництва, опрацювання, зберігання, поширення і використання знань, інформації та новітніх технологій».

На думку В. Гесця, економіку знань доцільно характеризувати так: «... це економіка, в якій домінуючим чинником є процеси накопичення та використання знань; спеціалізовані (наукові) знання, як і повсякденні, стають важливим ресурсом, який поряд із працею, капіталом і природними ресурсами забезпечує зростання і конкурентоспроможність економічної системи» [2, с. 112].

Економіка знань – це економіка, в якій головним ресурсом є знання та інформація, що використовується у різних формах. Саме ці елементи на сьогодні активно проникають у всі сектори, галузі, сфери сучасного глобального господарства [8, с. 262]. Ця економіка є підґрунтям для розвитку цифрової та інноваційної економіки, яка характеризується високим індексом економічної свободи, розвиненим громадянським суспільством і демократією.

Проте основну роль у становленні економіки, що ґрунтується на знаннях, відіграє людський капітал, оскільки людина є головним та єдиним носієм знань. За визначенням О. Грішної, «...людський капітал – це сформований і розвинений у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу» [3, с. 40].

За оцінками Світового банку, нині вартість сукупного світового людського капіталу становить 550 трлн дол., що у вісім разів більше світового ВВП [13].

Таким чином, людський капітал уже став провідним чинником виробництва і тепер займає близько 80% у структурі національного багатства розвинутих країн, що забезпечило можливість багатьом економічно розвиненим країнам активно розвивати економіку, яка базується на знаннях [5, с. 27].

Згадані країни уже порівняно давно сформували інноваційну модель суспільного розвитку, яка базується на інтенсивному продукуванні та використанні нових знань, за рахунок втілення яких в освіті, технологіях, організації виробництва, товарах нині досягають 70–85% приросту ВВП [13].

Безперервне та суттєве інвестування в розвиток людської особистості допомогло цим державам набутти статусу найбільш розвинутих країн світу і забезпечило високі позиції у всесвітньому рейтингу.

Водночас успіх економічно розвинених країн також пояснюється зміною пріоритетів у державній політиці на користь людського капіталу шляхом збільшення витрат на розвиток соціальної сфери.

З огляду на те, що серед цього списку є Японія – країна, яка бідна на природні ресурси, проте з добре розвиненими галузями освіти й науки, можна зробити висновок, що грамотне ведення політики розвитку людського інтелектуального капіталу для будь-якої держави може гарантувати формування економіки знань, яка надалі забезпечить високу конкурентоспроможність.

Стрімким прагненням впровадження економіки знань в останні роки відзначився Китай. Першочерговими діями країни стало прискорення накопичення людського капіталу в результаті активного процесу урбанізації і залучення до праці жінок (багато в чому за рахунок політики «одна сім'я – одна дитина», що дало жінкам змогу працювати).

Китай проводить грамотну освітню політику – держава стимулює і заохочує вступ своїх студентів у провідні університети розвинених країн, більшість з яких після закінчення навчання повернуться на батьківщину з новими знаннями і накопиченим іноземним досвідом.

Оцінювання рівня розвитку економіки, що базується на знаннях, у тій чи іншій країні проводять за допомогою Індексу економіки знань (The Economy Knowledge Index), який розробили спеціалісти Світового банку. Індекс економіки знань – це середнє значення чотирьох індексів: індексу економічного стимулу та інституційного режиму, індексу освіти, індексу інновацій та індексу інформаційних технологій і комунікацій [13].

У табл. 1 окреслені значення Індексу економіки знань у країнах Центральної та Східної Європи за 2018 р. У середньому в регіоні значення індексу становить 7,36 (з 10). Найвищі показники мають Естонія, Словенія та Литва. В Україні цей показник низький – 4,29. Особливо низькими в нашій країні є значення Індексу інновацій (2,84, у середньому в регіоні – 6,48) та Індексу економічного й інституційного режиму (4,33; 8,08). Такі показники свідчать про недостатній рівень управління науковою та інноваційною сферами насамперед на національному рівні.

Вектори, демарковані Україною, свідчать про готовність нашої держави спрямовувати зусилля у напрямі розвитку економіки знань. За Доктриною збалансованого розвитку «Україна 2030», яка розроблена провідними вітчизняними науковцями, головним пріоритетом визначено необхідність формування нової соціально орієнтованої моделі економічного розвитку, де найвищою цінністю є людина, а головною рушійною силою розвитку – реалізація креативного потенціалу нації. Водночас серед базових принципів найпершим визначено зростання економіки, яке ґрунтується на знаннях та інноваціях [10, с. 13].

Таблиця 1

Індекс економіки знань країн Європи (вибірково), 2018 р.

| | Економіка | Загальна оцінка (до 10) | Рейтинг серед економік ЄБРР ¹ | Шкала оцінювання (1 мін. – 10 мак.) | | | |
|---------------------------------|---------------------------|-------------------------|--|--|---------------|------------------|--|
| | | | | Індекс економічного та інституційного режиму | Індекс освіти | Індекс інновацій | Індекс інформаційних і комунікаційних технологій |
| | Порівняння ОЕСР (середнє) | 7.36 | | 8.08 | 7.14 | 6.48 | 7.73 |
| | Регіони ЄБРР (середнє) | 4.67 | | 5.52 | 4.96 | 3.22 | 5.00 |
| Центральна Європа та Прибалтика | Естонія | 6.82 | 1 | 8.01 | 6.70 | 4.58 | 7.99 |
| | Словенія | 6.65 | 2 | 7.40 | 7.32 | 5.14 | 6.73 |
| | Литва | 6.03 | 3 | 7.24 | 5.85 | 4.04 | 6.97 |
| | Латвія | 5.88 | 4 | 7.36 | 6.31 | 3.04 | 6.80 |
| | Польща | 5.63 | 6 | 6.80 | 6.31 | 3.82 | 5.58 |
| | Хорватія | 5.62 | 7 | 6.72 | 5.80 | 3.81 | 6.14 |
| | Словацька Республіка | 5.40 | 8 | 6.76 | 5.48 | 4.08 | 5.29 |
| | Угорщина | 5.33 | 9 | 6.55 | 5.82 | 3.49 | 5.47 |
| Південно-Східна Європа | Кіпр | 5.82 | 5 | 7.52 | 5.70 | 3.80 | 6.27 |
| | Греція | 5.25 | 10 | 6.06 | 5.45 | 3.78 | 5.74 |
| | Болгарія | 5.18 | 12 | 5.91 | 5.28 | 3.27 | 6.28 |
| | Сербія | 5.13 | 13 | 5.76 | 5.46 | 3.26 | 6.02 |
| | Чорногорія | 5.04 | 14 | 6.20 | 5.16 | 2.88 | 5.92 |
| | Румунія | 5.01 | 15 | 6.02 | 4.94 | 3.41 | 5.68 |
| | Північна Македонія | 4.50 | 22 | 5.74 | 3.83 | 3.27 | 5.18 |
| | Албанія | 4.36 | 25 | 5.64 | 4.79 | 2.36 | 4.67 |
| | Боснія і Герцеговина | 4.10 | 29 | 5.04 | 4.13 | 2.88 | 4.35 |
| | Косово | 3.22 | 35 | 4.81 | 2.75 | 3.12 | 2.20 |
| | Росія | 4.93 | 17 | 4.83 | 5.74 | 3.41 | 5.73 |
| | Туреччина | 4.60 | 19 | 4.87 | 4.81 | 3.82 | 4.90 |
| Східна Європа та Кавказ | Білорусь | 5.21 | 11 | 5.50 | 6.05 | 3.27 | 6.01 |
| | Грузія | 4.97 | 16 | 6.56 | 5.40 | 2.71 | 5.21 |
| | Азербайджан | 4.56 | 20 | 4.62 | 4.90 | 3.68 | 5.06 |
| | Вірменія | 4.51 | 21 | 5.44 | 5.24 | 3.12 | 4.24 |
| | Молдова | 4.33 | 26 | 5.03 | 4.57 | 2.77 | 4.95 |
| | Україна | 4.29 | 27 | 4.33 | 5.44 | 2.84 | 4.56 |

Джерело: розроблено за [12].

Основною передумовою для реалізації цього принципу є наявність висококваліфікованих кадрів і національна освіта, в т. ч. вища. За даними ЮНЕСКО, Україна належить до світових лідерів за показником частки населення віком від 25 років, що має вищу освіту (індикатор поширення вищої освіти становить 38%) [6].

Водночас сьогодні є багато чинників, які гальмують розвиток економіки знань в Україні, зокрема: несформованість національної інноваційної системи; недостатне

¹ Європейський банк реконструкції та розвитку

фінансування розвитку новітніх досліджень і технологій; недостатня інноваційна активність вітчизняних підприємств; слабкий рівень комерціалізації інновацій; незначний попит на інноваційні продукти з боку бізнесу; недосконалість законодавчої бази, що регулює сферу інновацій; скорочення інвестувань у розвиток людського капіталу і як результат стрімке зниження якості освіти; масштабна трудова міграція населення за кордон, особливо осіб із вищою освітою.

Першочерговим завданням є формування сучасної законодавчої бази у сфері економіки знань та захисту інтелектуальної власності. Крім цього, процес становлення в Україні економіки знань може відбуватися лише за умов активного впровадження нових технологій та підходів до навчання.

З огляду на обрані вектори і пріоритети необхідно посилювати прикладний аспект освіти, приділивши увагу вдосконаленню якості підготовки фахівців, шляхом залучення до цього процесу бізнесу.

Впровадження економіки, що ґрунтується на знаннях, є одною із головних цілей України. Її реалізація допоможе здійснити стрімке економічне зростання, котре, зважаючи на ситуацію в країні, терміново необхідне. В Україні висока частка серед населення осіб з вищою освітою, що є доволі вагомим та позитивним аргументом для побудови економіки знань.

Із цих позицій успіх України в досягненні конкурентоспроможності на світовому ринку з урахуванням переваги економіки знань залежить від її спроможності якомога швидше адаптувати до потреб світової економіки свій потенціал у сфері створення, використання та поширення знань.

Розвиток економіки знань пов'язаний не стільки з високим рівнем кваліфікації працівників, скільки із задоволенням потреб підприємств у робочій силі з широким колом загальних здібностей, умінь і навичок, котрі можуть бути застосовані в ситуаціях, що потребують творчих когнітивних підходів, мислення та управління.

Формування і розвиток економіки знань зумовлює компанії висувати на перший план не матеріальні та фінансові ресурси, а людські ресурси, знання, уміння, практичні навички, інновації, інформації, запровадження системи безперервного навчання. Інтегрований тип названих вище компаній отримав назву організації, яка самонавчається [7, с. 202].

Пітер Сендже описав організацію, котра навчається, як таку, де співробітники безперервно розширюють свої можливості, що допомагає їм досягати необхідних результатів, де виробляють нові способи мислення, вільно поширюються колективні прагнення і де співробітники постійно вчаться здійснювати спільне навчання [1, с. 510].

В організації, яка самонавчається, персонал, удосконалюючи свої здібності й таланти, може створювати і впроваджувати щось нове, креативне, таке, яке сприяє підвищенню особистої конкурентоспроможності та конкурентоспроможності компанії. Для організації, яка самонавчається, характерним є підвищення зацікавленості стейкхолдерів щодо як роботодавців, так і найманих працівників залучати всі категорії персоналу до безперервного навчання, здійснювати планування та управління трудовою кар'єрою персоналу з метою його подальшого професійно-

кваліфікаційного просування та інноваційного розвитку, забезпечення на цій основі конкурентоспроможності компанії на ринку.

В організації, яка самонавчається, відбуваються зміни у ставленні працівників до розвитку і навчання, у них формується внутрішня мотивація «постійно навчатися» з метою посилення власних конкурентних переваг та переваг компанії в довгостроковій перспективі. У такій компанії змінюються роль і функції керівників усіх рівнів управління. Вони є лідерами, головною рушійною силою розвитку організації, ініціюють упровадження інновацій, розробляють спільно з працівниками кадрової служби програми навчання та підвищення кваліфікації, оцінюють їхню ефективність. Очевидний приклад цього – «MagneticOne», одна із провідних ІТ-компаній, яка відіграє вагомую роль у забезпеченні клієнтів високоякісною продукцією, є лідером з якості обслуговування і надання ІТ-продуктів на ринку України.

Водночас ця ІТ-компанія використовує широкий спектр освітніх заходів для повноцінного та всебічного розвитку своїх працівників. Ці заходи та частота їхнього проведення наведені на рис. 1. ¹Найчастіше при цьому використовують організаційні ігри, роботу з наставником та лекції за участі найбільш успішних фахівців.

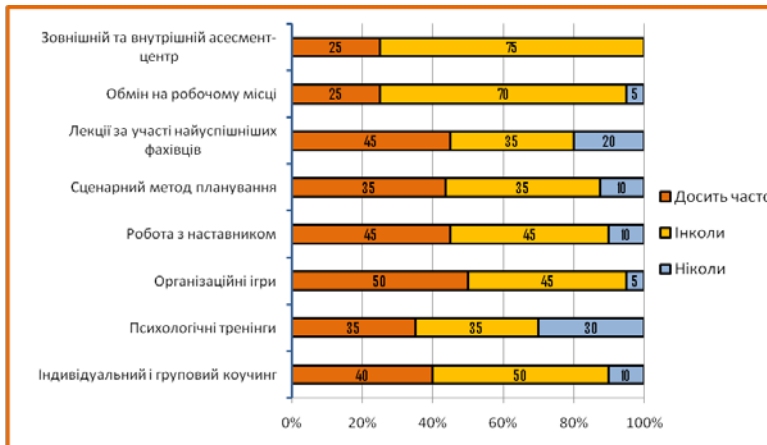


Рис. 1. Частота проведення освітніх заходів у компанії «MagneticOne»
Джерело: розроблено за даними авторського соціологічного опитування.

Ці заходи достатньо дієві та продумані щодо покращення й поглиблення фахових знань та особистих навичок працівників, оскільки так вважають 75% опитаних (рис. 2). Водночас видається, що в сучасних умовах невизначеності та загального стресу, який поширений суспільстві, у компанії доцільно частіше проводити психологічні тренінги.

¹ За результатами опитування, яке проведено у компанії «MagneticOne» серед усіх працівників компанії (140 осіб) з метою з'ясування рівня задоволеності різними аспектами виробничого середовища, системами навчання в організації та дієвістю процедури заохочення і просування персоналу.

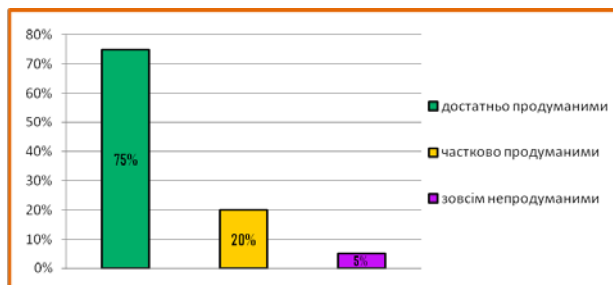


Рис. 2. Продуманість заходів для саморозвитку працівників компанії «MagneticOne»
Джерело: розроблено за даними авторського соціологічного опитування.

В організації, що самонавчається, відбуваються зміни у ставленні працівників до навчання; у них формується внутрішня мотивація «постійно вчитися» з метою забезпечення конкурентних переваг як для себе, так і для організації в довготерміновій перспективі. У такій організації змінюються роль і функції керівників усіх рівнів управління. Вони є рушійною силою подальшого розвитку організації, ініціюють впровадження інновацій, розроблять спільно з працівниками служби персоналу навчальні плани й програми, оцінюють ефективність їх реалізації [9, с. 44].

В умовах інноваційного розвитку підприємства вимушені постійно удосконалювати свої підходи до роботи з персоналом. Насамперед мова йде про підходи, пов'язані не стільки з пошуком нових ефективних працівників, скільки з посиленням мотивації та розвитком наявного персоналу. Це зумовлено тим, що розвиток персоналу сьогодні – це інвестиції підприємства в майбутнє. Особливої уваги заслуговують талановиті працівники з високим рівнем компетентності, які бажають вчитися і розвиватися, застосовують тайм-менеджмент, прагнуть до інновацій [4, с. 140].

Для компанії «MagneticOne» характерна оперативність прийняття управлінських рішень. Про це свідчить те, що за результатами анкетування, 45% респондентів вважають, що впровадження нових ідей та проєктів займає мало часу (рис. 3). Таким чином ця ІТ-компанія ефективно і за короткий термін впроваджує необхідні нововведення, тобто система управління є гнучкою, що дає змогу швидко адаптуватися до змін на ринку.

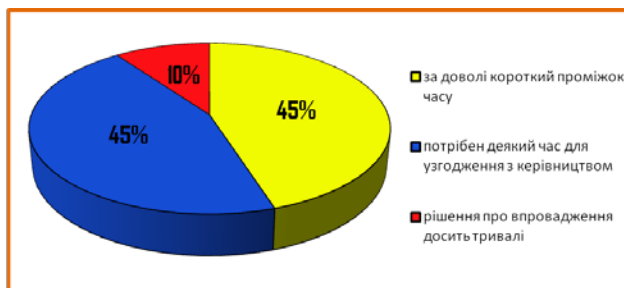


Рис. 3. Швидкість впровадження нововведень у компанії «MagneticOne»
Джерело: розроблено за даними авторського соціологічного опитування.

Важливим елементом будь-якої організації, а особливо тієї, котра самонавчається, є комунікації. Ефективна побудова внутрішніх комунікацій між відділами у компанії – необхідний атрибут для досягнення нею успіху. Варто зауважити, що 15% опитаних осіб зазначили, що за останній рік вони жодного разу не відчули на своєму робочому місці емоційне виснаження чи фізичну та психологічну перевтому (рис. 4). Проте 85% інколи чи часто відчувають так зване «вигорання», від якого не застрахований жоден працівник.

Для вирішення цієї проблеми в компанії «MagneticOne» передбачено гнучкий графік та комфортні умови праці, які сприяють швидкому відновленню після важкого робочого дня.

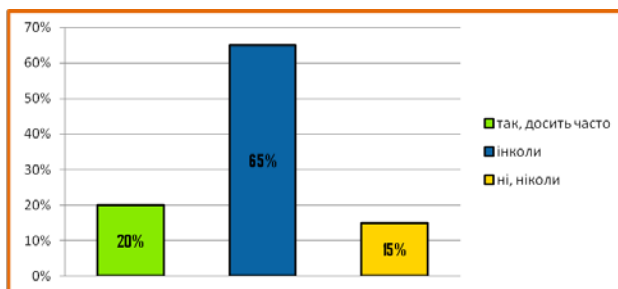


Рис. 4. Частота виснаження робітників компанії «MagneticOne»

Джерело: розроблено за даними авторського соціологічного опитування.

На думку багатьох респондентів (65%), тренінги проводять компанії не достатньо часто. З огляду на це психологічні тренінги потрібно здійснювати частіше, оскільки не всі працівники мають змогу позбутися втоми. Запровадження сучасних практик, тренінгів у діяльність сучасного менеджменту забезпечить стабільний емоційний стан працівників. Зокрема, варто практикувати тренінги для самовідновлення, тренінги з емоційної компетентності, профілактики вигорання тощо.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Економіка знань створює умови для зростання творчості, інновацій та конкурентоспроможності організації, що характеризується високим ступенем розвитку демократичної корпоративної культури, яка здатна швидко реагувати на зміни зовнішнього турбулентного середовища й повністю забезпечує потреби в оновленні людського капіталу, здійснює його розвиток за допомогою навчання персоналу, створення нових знань і забезпечення поширення останніх між усіма членами організації, яка самонавчається.

Незважаючи на те, що інноваційні пріоритети розвитку економіки України декларуються протягом тривалого часу, рівень їхньої реалізації все ще низький. У країні простежуються інституційні, політичні, економічні та соціальні перешкоди для розвитку економіки знань.

Водночас збільшується кількість вітчизняних організацій, які самонавчаються. Успішна діяльність такої компанії залежатиме від здатності управляти власним розвитком, а знання співробітників є джерелом створення її конкурентних переваг на ринку. Саме стратегія постійного оновлення методів навчання, управління кар'єрним переміщенням, стимулювання та мотивація працівників сприятимуть підвищенню ефективності всіх видів діяльності.

Література

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / пер. с англ. под. ред. С. К. Мордовина. 10-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2010. 848 с.
2. Геєц В. М. Социально-экономические трансформации при переходе к экономике знаний / Социально-экономические проблемы информационного общества / под ред. д. э. н. Л. Г. Мельника. Сумы : ИТД «Университетская книга», 2004. 430 с.
3. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ : Знання ; КОО, 2001. 254 с.
4. Дяків О. П. Управління талантами в економіці знань. *Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку*. зб. матеріалів доп. учасн. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. Київ : КНЕУ, 2017. С. 139–141.
5. Єрмошенко М. М. Інформація в системі економічної дійсності *Актуальні проблеми економіки*. 2012. № 11. С. 24–32.
6. Лук'яненко Д., Лук'яненко О., Дорошенко О. Імплементация парадигмы экономики знаний у стратегії національного економічного розвитку. *Міжнародна економічна політика*. 2013. № 2 (19). С. 5–26.
7. Макарова И. К. Управление персоналом : учебник. Москва : Юриспруденция, 2002. 304 с.
8. Пошелюжний В. Історія розвитку економіки знань. *Актуальні проблеми вітчизняної економіки, підприємництва та управління на сучасному етапі*: матеріали доп. IV Міжнар. наук.-практ. конф. студентів та молодих вчених. Тернопіль : ТНЕУ, 2019. С. 262–266.
9. Савченко А. В. Розвиток персоналу : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ, 2015. 505 с.
10. Україна 2030: Доктрина збалансованого розвитку. Вид. 2-ге. Львів : Кальварія, 2017. 164 с.
11. Федулова Л. І., Корнєєва Т. М. Державна політика розбудови економіки знань. *Фінанси України*. 2009. № 10. С. 3–17.
12. Introducing the EBRD Knowledge Economy Index. URL : <https://www.ebrd.com/news/publications/brochures/ebrd-knowledge-economy-index.html>
13. Measuring knowledge in the world's economies URL : http://web.worldbank.org/archive/website01030/WEB/IMAGES/KAM_V4.PDF

References

1. Armstrong M. (2010). Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami [Human Resource Management Practice]; per. s angl. pod. red. S. K. Mordovina. 10-e izd. Sankt-Peterburh : Piter. 848 p. [in Russian].
2. Geets V. M. (2004). Sotsialno-ekonomicheskie transformatsii pri perehode k ekonomike znaniy [Socio-economic transformations in the transition to a knowledge economy]. In the book: Sotsialno-ekonomicheskie problemy informatsionnogo obschestva; pod red. d. e. n. L. G. Melnika. Sumy : ITD «Universitetskaya kniga». 430 p. [in Russian].

3. Hrishnova O. A. (2001). Liudskiy kapital : formuvannia v systemi osvity i profesiinoi pidhotovky [Human capital : formation in the system of education and vocational training]. Kyiv : Znannia; KOO, 2001. 254 p. [in Ukrainian].
4. Diakiv O. P. (2017). Upravlinnia talantamy v ekonomitsi znan. [Management of talents in the knowledge economy]. *Sotsialno-trudova sfera : suchasnyi stan, problemy ta stratehichni napriamy rozvytku*. zb. materialiv dop. uchasn. Mizhnarodnoi naukovopraktychnoi internet-konferentsii. Kyiv : KNEU 139–141 [in Ukrainian].
5. Yermoshenko M. M. (2012). Informatsiia v systemi ekonomichnoi diisnosti. [Information in the system of economic reality]. *Aktualni problemy ekonomiky*. № 11. P. 24–32 [in Ukrainian].
6. Lukianenko D., Lukianenko O., Doroshenko O. (2013). Implementatsiia paradymy ekonomiky znan u stratehii natsionalnoho ekonomichnoho rozvytku. [Implementation of the paradigm of the knowledge economy in the strategy of national economic development]. *Mizhnarodna ekonomichna polityka*. №. 2 (19). P. 5–26 [in Ukrainian].
7. Makarova I. K. (2002). Upravlenie personalom : uchebnik [Personnel management]. Moskva : Yurisprudentsiya, 2002. 304 p. [in Russian].
8. Posheliuzhnyi V. (2009). Istoriia rozvytku ekonomiky znan. *Aktualni problemy vitchyznianoj ekonomiky, pidpriemnytstva ta upravlinnia na suchasnomu etapi*. P. 262–266 [in Ukrainian].
9. Savchenko A. V. (2015). Rozvytok personal [Personnel development] : pidruchnyk. 2-he vyd., pererob. i dop. Kyiv, 2015. 505 p. [in Ukrainian].
10. Ukraina 2030 : Doktryna zbalansovanoho rozvytku [Ukraine 2030 : The Doctrine of Balanced Development] (2017). Vydannia druhe. Lviv: Kalvariia. 164 p. [in Ukrainian].
11. Fedulova L. I., Kornieieva T. M. (2009). Derzhavna polityka rozbudovy ekonomiky znan. [State policy of knowledge economy development] *Finansy Ukrainy*. № 10. P. 3–17 [in Ukrainian].
12. Introducing the EBRD Knowledge Economy Index. URL: <https://www.ebrd.com/news/publications/brochures/ebrd-knowledge-economy-index.html> [in English].
13. Measuring knowledge in the worlds economies URL : http://web.worldbank.org/archive/website01030/WEB/IMAGES/KAM_V4.PDF [in English]

Статтю отримано 19 лютого 2020 р.

Article received February 19, 2020.