

KLAIPEDA UNIVERSITY

III INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE
**MODERN TRANSFORMATIONS
IN ECONOMICS AND MANAGEMENT**

March 29th, 2019

Proceedings of the Conference

Part I

**Klaipeda, Lithuania
2019**

Organising Committee

Rimantas Stašis	Professor, Dr. of Economics, Head of Management Department, Klaipeda University, Lithuania;
Algirdas Giedrtaitis	Associate Prof., Dr. of Economics, Professor of Management Department, Klaipeda University, Lithuania;
Jan Žukovskis	Associate Prof., Dr. of Economics, Head of Business and Rural Development Management Institute, Aleksandras Stulginskis University, Kaunas, Lithuania;
Lina Pieliene	Professor, Dr. of Economics, Vytautas Magnus University, Kaunas, Lithuania;
Bogoyavlenska Yuliya	Ph.D, Assistant Professor in Economy, Department of Personnel Management and Labour Economics, Zhytomyr State Technological University, Ukraine;
Galina Ulian	Professor, Dr. of Economics, Dean of Faculty of Economic Sciences, State University of Moldova;
Kostiantyn Shaposhnykov	Professor, Dr. of Economics, Head of Black Sea Research Institute of Economy and Innovation, Ukraine;
Yuliana Dragalin	Dr. of Economics, Associate Professor, Dean of Faculty of Economic Sciences, Free International University, Moldova;
Olga Chwiej	Associate Professor, Dr. of Economics, freelancer scientist, Poland.

III International Scientific Conference Modern Transformation in Economics and Management: Conference Proceedings, Part I, March 29th, 2019. Klaipeda, Lithuania: Baltija Publishing. 138 pages.

CREATIVE ECONOMY AND HUMAN CAPITAL: THE KNOWLEDGE MANAGEMENT ISSUES

Васильєва О. М., Фугело М. А.

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ЗНАННЯ ТА УМОВИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ НИМИ..... 108

Куценко М. М.

ПРОЦЕСИ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ЯК РУШІЙ У ПРОЕКТАХ
ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІЙ..... 111

Lazarenko Y. O.

DEVELOPING THE OPEN INNOVATION CAPABILITIES OF ORGANIZATIONS
IN A KNOWLEDGE-INTENSIVE ENVIRONMENT..... 115

Orlovska Yu. V., Dryhola K. V.

INTELLECTUAL PROPERTY AS AN ELEMENT
OF THE WORLD INTELLECTUAL ECONOMY 118

Подлесная В. Г.

ВЛИЯНИЕ УСКОРЯЮЩЕГОСЯ ТЕХНИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ И СЕТЕВИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА НА РОЛЬ ЧЕЛОВЕКА
В ОБЩЕСТВЕННОМ ПРОИЗВОДСТВЕ..... 121

Фесенко Г. Г., Фесенко Т. Г.

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ КОМАНДЫ ПРОЕКТА
В КОНТЕКСТЕ HR-СТРАТЕГИЙ 125

Шестакова А. В.

HR-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЕЛЕМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
В КОМУНІКАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ УНІВЕРСИТЕТІВ ТА РОБОТОДАВЦІВ..... 128

CREATIVE ECONOMY AND HUMAN CAPITAL: THE KNOWLEDGE MANAGEMENT ISSUES

Васильєва О. М., к. психол. н., доцент

*Подільський державний аграрно-технічний університет
м. Кам'янець-Подільський, Хмельницька область, Україна*

Фугело М. А., к. ф.-м.н., доцент

*Кам'янець-Подільський навчально-науковий інститут
Університет державної фіскальної служби України
м. Кам'янець-Подільський, Хмельницька область, Україна*

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ЗНАННЯ ТА УМОВИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ НИМИ

Створення матеріальних благ необхідних для існування і розвитку людського суспільства, яке відбувається на всіх його етапах є результатом матеріального виробництва. Вирішальним фактором цього процесу є праця людей, в основі якої лежить виробничий досвід, знання, здібності та навички, тобто в сучасній термінології – людський капітал, або в більш широкому трактуванні – інтелектуальні ресурси (інтелектуальний капітал).

Інтелектуальний капітал – активи, що представляють собою знання, не віддільні від капіталу, і знання, втілені в результатах розумової діяльності (інтелектуальній власності, клієнтах та ін.).

Поняття інтелектуального капіталу ввів у науковий обіг Дж. Гелбрейт. У 90-х роках, завдяки роботам Т. Стюарта, цей термін набув свого поширення [1].

Людський капітал складається із вроджених обдарувань і придбаних знань, навичок, мотивації та енергії, якими наділені люди і які можуть використовуватися протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг. Він є формою капіталу, тому що є джерелом майбутніх доходів або майбутніх задоволень, або того й іншого разом. Капіталом є будь-який актив, фізичний або людський, який володіє здатністю генерувати потік майбутніх доходів» [2, с. 113].

Людський капітал – найважливіший компонент вкладень в усіх розвинутих країнах світу. Економічний потенціал підприємства приблизно на 2/3 залежить від людського капіталу, на 1/6 від природнього та 1/6 від фізичного (нагромаджених матеріально-речових фондів) [3, с. 150].

Значне посилення ролі нематеріальних активів (зокрема інтелектуального капіталу) в ефективній діяльності підприємств є характерною рисою сучасної креативної економіки. Людський капітал і технологічна матеріалізація знань стають основними факторами розвитку. Доступ до інформації та наявність спеціальних компетенцій є на сьогодні найбільш цінними ресурсами, що сприяють конкурентній перевазі.

Ситуація, що склалася віддзеркалилась в активізації шляхів зростання ефективності управління інтелектуальним капіталом економічних систем та розробці механізмів перетворення його в інтелектуальні активи. Окрім того, в результаті таких змін виникла потреба в управлінні знаннями (менеджменті знань) суть якого зводиться до створення найсприятливіших умов для сприймання, розповсюдження, збереження та створення знань в системі.

Дослідженням проблеми інформаційного середовища організацій, процесів створення знань та управління знаннями займалися Т. Девенпорт, П. Друкер, К. Коллінсон, Р. Ноллан, Л. Прусак та інші. Вивченню згаданої проблеми присвятили свої роботи і дослідники: Т.А. Гаврилова, Л.Ю. Григор'єв, Д.В. Кудрявцев [4].

Будь-яка компанія з метою оптимальності свого функціонування вимушена користуватися існуючими знаннями та інформацією, вирішувати проблему з їх систематизацією і збереженням, а також створенням знань.

Для підвищення ефективності використання накопиченого досвіду та наявних відомостей доцільно створити систему управління знаннями (СУЗ).

На даний час існує два підходи до реалізації програми згаданої системи [5; 6, с. 35]:

1. Персоніфікуючий або інтуїтивістський підхід – передбачає пріоритет людських ресурсів як носіїв знання (експертів). Технологіям у цьому випадку приділяється допоміжна роль інструментарію. Прихильники цього підходу вважають, що при його використанні значно більше шансів уловити неформальні (приховані) знання співробітників. Підхід передбачає безпосереднє спілкування співробітників і передачу знань на зборах, тренінгах, заходах типу *team building*. Крім того в компанії створюються умови для того, щоб співробітники-лідери в якійсь галузі могли ділитися досвідом з іншими (наприклад, наставництво (*coaching*)) і т.д. Таким чином, основне завдання управління знаннями – виявлення, збереження й ефективне використання потенціалу співробітників.

2. Інформаційний або технологічний підхід, походить із того, що сучасні підприємства, особливо великі, накопичують гігантські обсяги даних про клієнтів, постачальників, операції тощо, що зберігаються в десятках операційних та інших системах у різних функціональних підрозділах. Однак ця інформація, в основному, є неопрацьованими даними, не придатними для

цілей аналізу. Для пошуку знань у масивах даних і їх обробки необхідні інформаційні технології, що виявляють приховані залежності й закономірності. Знання розглядаються як точна інформація з визначеної проблеми. Система, яка здатна надати точну відповідь на запит – це і є система керування знаннями.

Ефективне впровадження СУЗ можливе лише за умови інтеграції даних підходів, адже концентрація лише на одному з них не дозволить повною мірою розкрити інтелектуальний потенціал підприємства. Окрім того, щоб система управління знаннями на підприємстві була оптимальною потрібне існування відповідних умов: наявності корпоративної культури, що сприяє обміну знаннями, сформульованої стратегії, процесного підходу до керування та відповідної технологічної бази.

Корпоративна культура – це спрямована впродовж всієї історії підприємництва сукупність прийомів та правил адаптації підприємства до вимог зовнішнього середовища та формування внутрішніх відносин між групами працівників [7, с. 67].

Актуальність корпоративної культури зросла, коли стало очевидним, що складова успіху – це не тільки якісна система надання послуг, але й працівники, які працюють в організації. Організаційна культура як інструмент управління виконує роль координатора його елементів завдяки усталеним нормам і стандартам організаційної поведінки, основним цінностям в організаційному середовищі. Висока організаційна культура розвиває принцип самоуправління і стимулює самоорганізацію виробничої системи.

В межах теорії менеджменту, організаційна (корпоративна) культура розглядається як потужний стратегічний інструмент, що дає змогу організувати всі підрозділи системи і окремих осіб на спільні цілі, мобілізувати ініціативу співробітників, виховувати відданість організації, поліпшувати процес комунікації, поведінку, сприяти інтелектуальному зростанню. До організаційної культури відносяться також стиль та процедура управління, концепція технологічного і соціального розвитку.

Домінуюче значення в структурі людського капіталу має освітній фактор. Освіта сприяє формуванню соціальних ресурсів особистості – закладеного в людині потенціалу соціальної взаємодії, його підключення до визначення соціального середовища. Освіта дає не тільки знання і уміння, які складають основу інтелектуального ресурсу, але і певний престиж у суспільстві.

На жаль, в силу багатьох причин за останні десятиліття провідні навчальні заклади і наукові установи України втратили майже третину свого інтелектуального потенціалу найвищого гатунку, який став інтелектуальним капіталом інших держав. Окрім того, в силу економічної кризи та збільшення військових витрат значно знизилось фінансування освіти в країні, помітно падає рівень якості освіти.

Ці та інші чинники здійснили свій негативний вплив на перспективу зростання інтелектуального капіталу держави. Пошук найбільш ефективних способів примноження і поширення знань був і залишається одним із основних економічних завдань, а вирішення його нерозривно пов'язане з прогресом країни, її добробутом.

Література:

1. Просвирина И.И. Интеллектуальный капитал: новый взгляд на нематериальные активы / И.И. Просвирина // Финансовый менеджмент. – 2004. – № 4. – С. 43–48.
2. Капелюшников Р.И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы (критический анализ) / Р.И. Капелюшников. – М. : Наука, 1981. – 276 с.
3. Михайлова Л.І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК / Л.І. Михайлова. – Суми: Видавництво «Довкілля». – 2003. – 326 с.
4. Гаврилова Т.А., Кудрявцев Д.В., Григорьев Л.Ю. Управление знаниями: от слов к делу. – URL: <http://bigc.ru/publications/bigspb/km/uzd> – (дата звернення: 28.03.2019).
5. Кудрявцев Д.В. Многогранность управления знаниями на предприятии. – URL: http://bigc.ru/publications/bigspb/km/mnogogr_uz_na_predpr.php – (дата звернення 28.03.2019).
6. Волкова К.В. Створення передумов впровадження системи управління знаннями в умовах інформаційної економіки / К.В. Волкова // Аграрний вісник Причорномор'я: Економічні науки. – Вип. 53. – Одеса: Імідж-Прес, 2010. – 393 с.
7. Спивак В. Корпоративная культура / В. Спивак. – Питер, 2007. – 185 с.

Куценко М. М., к.т.н.

*Київський національний університет
будівництва і архітектури
м. Київ, Україна*

ПРОЦЕСИ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ЯК РУШІЙ У ПРОЕКТАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІЙ

Світові тенденції розвитку економіки показують, що управління знаннями та розвиток інновацій є важливими рушіями досягнення успіху. Застосування баз знань, процесів управління знаннями значно прискорює розвиток інновацій у тій, чи іншій галузі. Все частіше вибір проектів для виконання схиляється у бік інноваційних. Такі зміни приносять нові бачення у розвиток суспільств, систем державного управління та управління розвитком реального сектору економік.