

## ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК КОНКУРЕНТНА ПЕРЕВАГА В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ДО “ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ”

Дослідники все частіше називають сучасну модель господарювання економікою знань. На професії з перевагою інтелектуальної праці припадає основний приріст зайнятості в таких розвинених країнах як США (85%), Великобританія (89%), Японія (90%). [1, 84] Відбувається переоцінка людського фактору в економіці: зростає роль творчих кадрів – людей, що володіють знаннями і є носіями нововведень в сфері організаційної, науково-технічної та екологічної культури. Інтелектуалізація праці характеризується збільшенням питомої ваги розумових функцій працівника на основі науково-технічного прогресу.

Таким чином, головною конкурентною перевагою стає здатність організації продукувати нові знання і ефективно впроваджувати їх у виробництво. Можна визначити три принципові етапи управління цим процесом:

*По-перше*, необхідно визначити сам термін “організація, що навчається”, тобто знайти найбільш обґрунтоване означення (бажано у вигляді переліку основних ознак), що може бути основою для дій та легко застосовуватися на практиці). *По-друге*, окреслити оперативні напрями практичної роботи. *По-третє*, узгодити методи оцінки темпів та рівня навчання в організації.

Для забезпечення ефективності управління знаннями потрібен чіткий перелік очікуваних результатів. Тому на першому ж етапі важливо одразу визначити характерні ознаки “організації, що навчається”:

- 1) систематичне вирішення оперативних проблем;
- 2) експериментування з новими підходами;
- 3) навчання на власному та чужому досвіді а також урахування “уроків минулого”;
- 4) швидке та ефективно розповсюдження знань всередині організації. [2, 55-56]

Ґрунтуючись на визначених характеристиках, можна скласти схему оперативних напрямів інноваційної роботи:

- спільна розробка загальних правил роботи в організації;
- впровадження самоконтролю (зворотного зв'язку) на кожному рівні управління;
- запровадження інформаційної відповідальності перед підлеглими та керівниками, залежними від конкретних вихідних даних чи результатів обробки інформації.

Нарешті, переходячи до практичних розробок, можна виділити найбільш уживані в літературі приклади роботи західних бізнес-консультантів. Дослідники, що аналізують ефективність заходів стосовно управління знаннями з досвіду успішних організацій розвинених країн, виділяють наступні спільні риси.

*Перетин сфер відповідальності* (накладання компетенцій), що провокує діалог спеціалістів різного профілю між собою та утворення так званого “спільного пізнавального середовища”. Останнє, в свою чергу, сприяє розповсюдженню неформалізованого знання всередині організації.

*Ротація спеціалістів* між різними відділами організації для більш гнучкого професійного навчання. Часто співробітники дослідницьких інститутів компанії переводяться до відділу маркетингу та навпаки з метою підвищення рівня розробки нових товарів для виробництва.

*Корпоративна база даних*, яка формується із загальних характеристик поточних та вже реалізованих проектів організації із зазначенням відповідальних осіб та експертів, дозволяє всім відділам потенційно приймати участь у поточних розробках колег, а також мати своєрідний вихід на носіїв конкретного досвіду впровадження тих чи інших проектів минулого.

Вітчизняним прикладом успішного впровадження управління знаннями на регіональному рівні можна назвати бізнес-інкубатори в Луцьку, що були утворені під патронатом керівництва області та Європейського Союзу. Був проведений відбір бізнес-планів, переможці якого отримали підтримку на початковому етапі реалізації своїх ідей. Їм, наприклад, було надане робоче місце з телефоном та комп’ютером, доступ до Інтернет, консультації юристів та бухгалтерів. [3, 42] Отже, відповідне ставлення до необхідності впровадження інноваційних ідей вже почало формуватися і в Україні, інтелектуальний потенціал якої експерти називають головним фактором потенційного прориву національної економіки за прикладом Японії, Сінгапуру, Південної Кореї.

### *Література*

1. Экономика знаний / В. В. Глухов, С. Б. Коробко, Т. В. Маринина. — СПб.: Питер, 2003. — 528 с.;
2. Д. Гарвин Создание обучающейся организации // Управление знаниями / Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. — 208 с. — (Серия “Классика Harvard Business Review”);
3. Э. Франке Стать тигром // Корреспондент — 2008. - №48 (337). — С. 42.