УДК 338.45:37

Н.Є. Рак

Економіка знань: сутність та фактори управління знаннями

Розкрито сутність нового типу економіки – економіки знань, визначено три головні складові управління знаннями (місця, люди та речі), обґрунтовано фактори (людський, філософський, організаційний, технологічний, системний, глобальний, біологічний, індивідуальний, фактор навчання, фактор часу, ірраціональність знання, раціональність знання) управління знаннями.
Ключові слова: економіка знань, знання, управління знаннями, фактори управління знаннями.

Сьогодні здатність до генерації, використання та розповсюдження нових знань стає основою національної конкурентоспроможності та базовою передумовою прискореного інтенсивного соціально-економічного зростання. Провідні країни світу 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 досягається від 70% до 85% приросту їх ВВП. У двадцяти розвинених країнах, де працює 95% вчених світу, прибуток на душу населення щорічно збільшується на 200 дол. США [1]. В Україні поки що зберігається інша тенденція. За 17 років незалежності, всупереч очікуванням, економіка за якісними показниками розвитку ще більше відстала від передових країн Заходу.

Для покращення такої непривабливої ситуації В. Геєць та В. Семиноженко спільно з громадсько-політичним об'єднанням «Український форум» сформували національну стратегію розвитку «Україна-2015» [2], метою якої є входження нашої держави до кола розвинених країн світу завдяки реформуванню політичного та суспільного устрою та створенню інститутів економіки знань.

Також у січні 2007 р. було затверджено Закон України «Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 рр.» [3], основним завданням якого є сприяти кожній людині на засадах широкого використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій у створенні інформації та знання, користуванні та обміні ними, виробленні товарів та наданні послуг, щоб повною мірою реалізувати свій потенціал, підвищуючи якість свого життя і сприяючи сталому розвитку країни.

Отже, зважаючи на все вищезазначене, на даний час впровадження економіки знань є як ніколи актуальним для України, адже постає гостра проблема пошуку шляхів подальшого розвитку. Дане питання знайшло відображення в публікаціях ряду вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема В. Гейця, В. Семиноженка, А. Чухна, В. Білоцерківця, А. Ляшенка, О. Левченка, Б. Вавжиняка, В. Глухова, С. Коробка, Т. Марініної, К. Андросюка, М. Шпака, В. Макарова, П. Друкера, Д. Амідон, Е. Брукінга, Б. Гейтса. До наукового кола їх питань входило дослідження еволюції економіки знань, визначення сутності та ключових ознак нової економіки, обґрунтування стратегій розвитку в умовах нових ресурсних викликів. Проте сьогодні ще мало розвинутий такий напрям економіки знань, як управління знаннями, тому метою написання цієї статті є висвітлення поняття управління знаннями, а також дослідження факторів управління знаннями.

На переломі XX–XXI століть прискорення темпів науково-технічного прогресу і підвищення продуктивності праці у найрозвиненіших країнах світу нерозривно

© *Н.Є. Рак,* 2009.

пов'язані з формуванням якісно нової економіки – економіки знань (knowledge – based economy). Близькими поняттями є інноваційна економіка, суспільство знань, інформаційне суспільство, високотехнологічна цивілізація.

Основи економіки знань заклали три випускники Віденського університету, які, втім, надалі жили й працювали в США: Й. Шумпетер, Ф. Хайєк та Ф. Махлуп. Економіку знань вони розглядали як один із секторів економіки.

Засновником економіки знань як дисципліни вважається Ф. Махлуп, автор книги «Виробництво й поширення знань у США», написаної в 1962 р. [4]. Він розробив теорію знання як товарного продукту, яка стала однією з основ теорії «інформаційного суспільства».

Під «економікою знань», або «економікою, заснованою на знаннях», стали розуміти такий тип економіки, в якому знання відіграють вирішальну роль. У такому значенні термін популяризував (а не винайшов) П. Друкер – ще один американський учений австрійського походження [5].

У сфері макроекономіки, на стику політики та економічної науки, термін «економіка знань» застосовується у загальносвітовому масштабі для визначення суспільства майбутнього. Д. Амідон з цього приводу пише: «В даний час проводяться сотні конференцій, присвячених аспектам економіки, заснованої на знаннях у всіх куточках Земної кулі. Те, що почалося в 1987 р. як ініціатива, спрямована на використання інтелектуального капіталу нації, перетворилося в глобальний порядок денний міжнародного співробітництва» [6].

Відомий український вчений В. Геєць економіку знань характеризує так»: «Це економіка, в якій домінуючим фактором є процеси накопичення та використання знань; спеціалізовані (наукові) знання, як і повсякденні, стають важливим ресурсом, який поряд з працею, капіталом і природними ресурсами забезпечує зростання і конкурентоспроможність економічної системи» [7].

В. В. Глухов, С. Б. Коробко та Т. В. Марініна розглядають економіку знань як «систему загальних уявлень, сукупність досягнень практики, систему методів створення умов для функціонування і підтримки науково-дослідної діяльності» [8].

В. В. Білоцерківець та А. В. Лященко економіку знань (у їхньому трактуванні нова економіка) визначають як «етап розвитку постіндустріальної економіки, за якого інтелект і знання людини, інформаційні й інші високі технології перетворюються у вирішальний фактор, який визначає тенденції виробничої і соціально-економічної трансформації суспільства» [9].

Отже, підсумовуючи вищевикладений матеріал, необхідно зазначити, що всі дослідники в основі економіки знань бачать знання як основний інструмент прискорення темпів науково-технічного прогресу та зростання добробуту нації.

Знання – це «сила, яку в минулому люди, які володіли нею, намагались перетворити в таємницю. В постіндустріальну епоху ця сила полягає в передачі інформації, щоб зробити її продуктивною, а не у тому, щоб приховувати її» [5].

На даний час цінуються знання, як елемент управління бізнесом, але управління знаннями, як щоденна практика, не береться до уваги. Це спричинене передовсім браком перевірених моделей і процедур, які могли б служити для них певним провідником.

На думку В. Р. Буковіца та Р. Л. Уїльямса «управління знаннями є процесом, за допомогою якого організація накопичує багатство, опираючись на свої інтелектуальні чи засновані на знаннях організаційні активи» [10].

Б. Гейтс стверджував, що «управління знаннями – це управління інформаційними потоками; воно повинне гарантувати, що важлива інформація досягне необхідних людей у потрібний час, щоб ці люди могли вчасно скористатися нею» [11].

Управління знаннями буде відігравати важливу роль у життєздатності компаній і, в кінцевому підсумку, визначить переможців. Воно дозволить фірмам застосовувати їхні нематеріальні активи і кардинально змінить шляхи, якими ведеться бізнес.

Lotus та IBM визначають ***Людей*** (це працівники, покупці, партнери, експерти, від яких залежить забезпечення успіху в бізнесі), ***Місця*** (це віртуальні робочі простори, в яких люди збираються для «мозкового штурму», навчання і спілкування) та ***Речі*** (це дані, інформація й процеси, які створюються, використовуються, зберігаються й спільно застосовуються) як три головні інгредієнти в ефективній інфраструктурі управління знаннями. Відповідно до цієї концепції люди, а не факти є ключовою ланкою в управлінні знаннями. Люди вносять розуміння, досвід і знання в бізнес-процеси й потребують місць, де вони могли б створювати й застосовувати знання, і в речах, які допомогли б їм досягти їхніх цілей у бізнесі [12].

На процес управління знаннями впливає ряд факторів, які зображено на рис. 1.

1. Людський фактор. Ефективність засвоєння корпоративних знань, бажання співробітників обмінюватися інформацією з колегами, вміння знаходити потрібну інформацію, вміння передавати наявні знання іншій людині – всі ці аспекти обов'язково повинні враховуватися у процесі управління знаннями.

Частину знань компанії можна формалізувати (за допомогою інформаційних технологій), накопичувати й тиражувати для зацікавлених співробітників. Але при цьому кількість і якість інформації, що накопичується, залежить не тільки від кваліфікації персоналу, але й від вміння людей структурувати свої знання, а також від мотивації (як матеріальної, так і нематеріальної) співробітників до обміну ними.

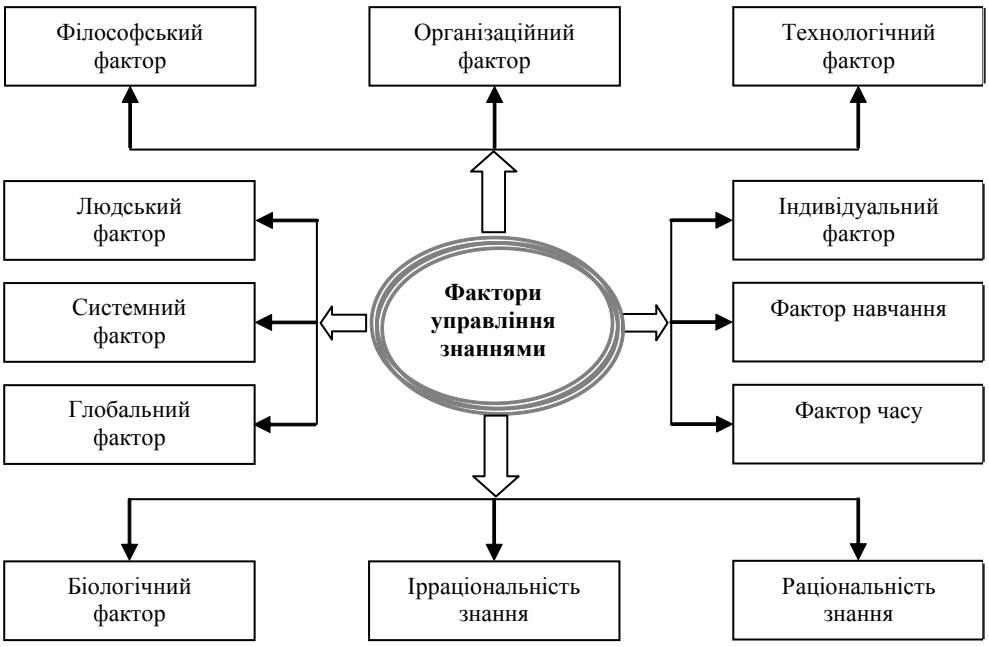

Рис 1. Фактори управління знаннями
(Складено на основі опрацювання [13]).

До основних матеріальних стимулів, які застосовують японські підприємці, належать [14]:

- ***Регулярні виплати бонусів***. Ефективним економічним стимулом є бонуси, які виплачуються двічі на рік (влітку та взимку) і розмір яких залежить від діяльності підприємства.
- ***Виплати різних одноразових допомог на підтримку добробуту***. Це – допомога на житло, деякі види комерційних послуг, харчування, культурні й медичні потреби.
- ***Заздалегідь обумовлена виплата великих вихідних допомог***. Дієвим економічним стимулом для працівників великих японських підприємств є також заздалегідь обумовлений розмір пенсії. Працівникові виплачується або домовлена сума, або сума, еквівалентна зароблені ним пенсії.
- **Підвищення заробітної плати**. Чи не найважливішим чинником зростання мотивації персоналу є регулярне підвищення заробітної плати. Про масштаби підвищення заробітної плати в Японії за останні 20 років можна стверджувати хоча б з того факту, що економіка держави втратила статус країни з дешевою робочою силою. В 1987 р. Японія вийшла у світові лідери за рівнем погодинної оплати праці в обробній промисловості. Відтак, станом на 2004 рік за цим показником Японію (середня погодинна оплата праці склала 12,3 дол. США) випереджали США (16,4 дол. США) та Німеччина (22,7 дол. США). В Україні мінімальна погодинна оплата праці, розрахована через мінімальну заробітну плату, становила 0,63 дол. США [15]. Це у 8 разів менше від встановленої ООН у 1980-х роках межі мінімальної погодинної оплати праці в розмірі 3 дол. США.

Щодо країн Євросоюзу, то на початок 2007 р. на першому місці за рівнем оплати праці перебувала Бельгія, за нею Швеція та Німеччина. У протилежному кінці були Латвія і Литва з найменшими витратами на персонал. Погодинна оплата праці у бельгійських компаніях у середньому становила 53,577 дол. США, а в Латвії – 4,753 дол. США. Середня сума витрат у компаніях країн ЄС становила 28 269 дол. США [16]. Відтак, на початок 2008 р. погодинна оплата праці у країнах Євросоюзу зросла на 4,3% порівняно з 3,6% у четвертому кварталі 2007 р. Найменший щорічний приріст у погодинній оплаті праці спостерігався у Німеччині (1,6%), найвищі показники – у Латвії (33,3%) і Литві (26,2%) [17].

У США також спостерігається тенденція до зростання заробітної плати. Згідно з оцінкою Міністерства праці США, за 2006 р. заробітна плата в країні збільшилась на 3,2%, тоді як за попередні п'ять років її ріст становив 0,8%. І це в свою чергу позитивно вплинуло на продуктивність праці – в бізнесі вона зросла на 4,5% (норма виробітку зросла на 6,7%), а в промисловому секторі сягнула позначки 3% (норма виробітку зросла на 5,4%) [18].

Середньомісячна заробітна плата в Україні за січень-грудень 2007 р. порівняно з відповідним періодом минулого року зросла на 29,7% і становила 1351 грн. (що в розрахунку на годину становить 7,7 грн. (приблизно 1,5 дол. США)) [19]. А це у 18 разів менше у порівнянні з середньою погодинною оплатою праці у країнах ЄС.

2. Фактор навчання. Знання розвиваються настільки швидко, що протягом кожних п'яти років кількість інформації подвоюється. Зараз неможливо в процесі трудової діяльності (30-40 років) користуватися тільки знаннями, придбаними в спеціальній школі або вищому навчальному закладі. Тому створення сприятливих умов для навчання персоналу стає дедалі важливішим фактором економічного зростання.

Ще в середині 80-х років американські корпорації витрачали на навчання і професійну підготовку близько 60 млрд. дол., завдяки чому на підприємствах навчалося близько 8 млн. осіб – приблизно стільки ж, скільки у вузах США. Навчання у рамках фірм або спеціалізованих навчальних центрах є своєрідним доповненням знань, отриманих у школі або ВНЗ.

Важливе значення має внутрішньофірмове навчання персоналу. У таблиці 1 наведено типи навчальних програм, які застосовують залежно від завдань організаційного розвитку фірми.

У середньому на програми підготовки фірми у США витрачають 263 дол. на одного працівника. В цілому витрати на внутрішньофірмове навчання можна співставити з витратами на навчання у державних та приватних школах (середня та вища освіта) – приблизно 350 млрд. дол. Вже з 70-х років більшість керівників американських корпорацій стали розглядати витрати на навчання як прибуткові капіталовкладення, а відділи розвитку персоналу й внутрішньофірмові навчальні центри – як підрозділи, що беруть участь у створенні прибутку [20].

3. Індивідуальний фактор. Цінність окремого працівника для компанії визначається, зокрема, і тим знанням, яке він вносить або може внести в її інформаційні активи. Кожна людина має свої особливі навички, які можуть бути корисні не стільки при виконанні конкретної роботи із забезпечення визначеного бізнес-процесу, скільки при вільному доборі й подальшому аналізі інформації.

Однією з головних особливостей японського менеджменту є дбайливе ставлення до персоналу. У статуті деяких фірм навіть прописано, що штатні співробітники звільняються лише в крайньому випадку [13].

С. Бєляєв з приводу компетентних кадрів на ринку праці України висловив таку думку: «Не вірте газетним заголовкам про надлишок робочої сили. Це немає ніякого відношення до того дефіциту, який є в Україні. Безробіття вже немає! Україну охоплює новий феномен – битва за кращі ділові таланти» [21].

Таблиця 1

Типи навчальних програм *

Ситуація	Конкретизація необхідності у навчанні	Метод навчання
1	Спеціалізовані програми навчання (тренінги продаж, переговорів, креативності)	Методи поведінкового тренінгу
2	Програми створення команди	Активна групова та міжгрупова діяльність із подальшою рефлексією групового процесу. Ділові та рольові ігри, аналіз проблем організації
3	Розвиток міжособистісної й внутрішньофірмової комунікації, формування навичок подолання конфліктів	Тренінг сензитивності, рольові ігри, імітаційні ділові ігри, стажування, проектування корпоративної культури
4	Управлінська підготовка	Лекції, семінари, практичні заняття, навчальні ділові ігри
5	Підготовка до організаційних інновацій	Організаційно-розумові ігри, розробка проектів, аналіз ситуацій організації

* За даними: [20].

В Україні нині нараховується 75600 кандидатів і докторів наук. З них лише 60,9% беруть участь у виконанні наукових досліджень, розробок, займаються викладацькою діяльністю. Решта 39,1% перейшли в інші сфери діяльності. Лише за останні кілька років з України емігрувало біля 6000 перспективних і провідних вчених [1]. А це свідчить про низьке фінансування науки на державному рівні.

Корпорації в усьому світі роблять ставки на залучення кращих фахівців, адже розуміють, що в умовах економіки знань – це найцінніший капітал. Основною конкурентною перевагою в найближчі роки стане здатність залучати та втримувати кращих працівників у фірмі довше, ніж конкуренти.

4. Технологічний фактор. Для того, щоб матеріалізувати знання компанії та управляти ними, необхідна наявність відповідних інформаційних технологій, які дозволять формалізувати, класифікувати і тиражувати необхідну інформацію. Більше того, використання даних, що постійно накопичуються у вже наявних у компанії інформаційних системах, завдає часом значних труднощів, особливо в плані витрат робочого часу. Тому зростає роль розвитку наявних і впровадження нових технологій управління знаннями, особливо в бізнес-середовищі, де ціна неправильного вирішення через неотриману або невиявлену в потрібний момент інформацію може бути дуже великою.

Компанії отримують два типи переваг від впровадження корпоративних систем електронного управління документами: тактичні та стратегічні. Тактичні переваги пов'язані в основному зі скороченням витрат, їх досить легко визначити та виміряти. До стратегічних належать переваги, які пов'язані з покращеннями в ключових бізнес-процесах. А це пов'язано із зростанням обороту чи прибутку або з поліпшеннями в роботі, прийняттям рішень, обслуговуванням. Ці переваги важче виміряти [22].

Фірма Siemens Business Services, яка впровадила систему електронного управління документами Lotus Notes, зауважує такі позитивні зміни у своїй діяльності [22]:

- утричі скорочуються витрати на видаткові матеріали для принтерів і копіювальних апаратів;
- на 20–25% зростає продуктивність праці персоналу при використанні електронного документообігу;
- вартість архівного зберігання електронних документів на 80% нижча у порівнянні з паперовою.

5. Організаційний фактор. З усвідомленням необхідності управління знаннями компанії її керівництво повинне більше приділяти уваги організації всіх процесів, які дозволять скористатися знаннями компанії. У першу чергу доцільно ознайомитися з базовою інформацією про методику, етапи, конкретні процедури й особливості впровадження системи управління знаннями. Важливим аспектом в організації управління знаннями є накопичене компанією знання, особливо його конфіденційна частина, яка часто є цікавою для конкурентів. Небезпека витоку інформації (несанкціонований обмін знаннями) породжує необхідність проведення організаційно-технологічних заходів для вирішення проблем інформаційної безпеки. Тому корпоративне знання можна розглядати як важливий військовий ресурс, який активно використовується в інформаційних «битвах» за спробу компанії захопити та втримати чергову частку ринку.

Необхідність управління персоналом тісно пов'язана із захистом комерційної таємниці фірми, тому що персонал є одним з основних носіїв інформації, і, як вважають західні фахівці, ймовірність витоку інформації через підкуп, переманювання співробітників становить 43%, а через вивідування – 24% [23].

6. Філософський фактор. В умовах інформаційної епохи люди стали більш усвідомлено ставитися до того факту, що знання – це не просто сила, а сила, яку можна виразити в матеріальних цінностях, тобто отримати грошовий еквівалент. Тому перед ними постають такі проблеми:

1) проблема еквівалента вартості знань, які пропонуються з однієї сторони, та знань, які купуються з іншої;
2) проблема ефективного використання знань, накопичених безпосередньо силами компанії і її персоналу, та знань, придбаних за межами компанії за гроші.

Перед керівництвом компанії в свою чергу постає проблема збереження знань, власником яких є персонал, що залишає компанію, але які (знання) з певних причин не були вчасно асимільовані й засвоєні персоналом, що залишився.

7. Системний фактор. Знання, отримані в одній системі, можуть успішно трансформуватися в іншу систему знань. За допомогою застосування прийомів, технологій і методів з різних систем знань на діяльність компанії як системи можна отримати якісно нові висновки, які допоможуть оцінити досягнення, недоліки, ступінь важливості окремих розв'язків та організації роботи в цілому.

8. Глобальний фактор. У зв'язку з розширенням кордонів інформаційного простору управління знаннями в сучасних умовах має глобальний характер. Це може виражатися хоча б (для прикладу) у таких аспектах: наявність клієнтів і партнерів у будь-якій частині світу; необхідність відслідковування та отримання інформації, корисної для запозичення у власну діяльність; необхідність освоєння інформаційних технологій, що застосовуються в загальносвітовій практиці підприємницької діяльності. Тому ефективне «спілкування» у світовому просторі нерозривно пов'язане із вирішенням проблем, що виникають у зв'язку із глобальним характером обміну знаннями.

9. Біологічний фактор. Компанія та її персонал існують у ринковому середовищі як самостійний, хоча й взаємозалежний з іншими учасник ринку, і як єдиний біологічний організм. Тому чим більше інформації може сприйняти організм про навколишнє середовище, тим краще він орієнтується в ньому, тим вищі його шанси на виживання.

10. Фактор часу. Швидкість пошуку (отримання) необхідної інформації є важливим параметром технологічних розв'язків і впливає на результативність прийняття співробітниками бізнесових рішень. Ріст кваліфікації й досвіду персоналу за рахунок засвоєння нових знань також впливає на швидкість прийняття рішень. До того ж у різних джерелах можна знайти чимало вражаючих цифр, що характеризують втрати робочого часу на пошук інформації.

Для надбання нових знань, їх засвоєння та передачі іншим співробітникам персоналу необхідний додатковий час. Серед японських методів управління підприємницькою діяльністю існує ряд принципів, що сприяють подальшому підвищенню якості. Один із них – заплановане недовантаження. Це означає, що персоналові спеціально відводиться робочий час для самостійного навчання [14].

11. Раціональність знання. Раціональним можна назвати таке знання, яке відносно легко піддається формалізації і появу якого можна логічно (науково) обґрунтувати й повторити. Саме добре структуроване раціональне знання є основою для різних довідників і каталогів. Воно легше засвоюється і є добрим підґрунтям як базове (початкове) знання у процесі навчання.

12. Ірраціональність знання. Прояви ірраціональних знань характеризуються спонтанністю, одномоментністю, різноманітністю форм прояву. Вони вимагають додаткової інтерпретації й дуже сильно залежать від суб'єктивного рівня сприйнятливості людини, тобто від рівня її розвитку та кваліфікації, а також від особистісного оточення.

В інформаційній економіці такі активи, як знання мають особливу цінність. Сьогодні мало хто сумнівається, що майбутнє будь-якої компанії безпосередньо залежить від її здатності управляти знаннями. Розробка процедур, які забезпечують виявлення, передачу, поповнення та обмін знаннями, стає одним із основних напрямків діяльності провідних компаній. Засобом, що підходить для цього, є управління знаннями, яке визначається як взаємодія між Людьми, Місцями й Речами в багатозначному контексті. В умовах інноваційної економіки в процесі управління знаннями необхідно також враховувати ряд факторів, пріоритетними серед яких є: людський, технологічний, індивідуальний, організаційний, глобальний, фактор часу. І в цьому плані провідним компаніям, які прагнуть працювати на рівні у світовому глобальному просторі, необхідна державна підтримка. Вона повинна проявлятися у таких аспектах: вдосконалення технологічної, інституційної та організаційної бази національних інноваційних реформ; цілеспрямована підготовка кадрів високої кваліфікації для високотехнологічних галузей; підвищення інноваційної культури суспільства; створення високоефективної системи телекомунікацій, запровадження новітніх методів передачі та обробки інформації в усіх сферах людської діяльності, забезпечення якнайшвидшої інтеграції України у світовий інформаційний простір.

Список використаних джерел

1. Кушерець В.І. Час знань : [електронний ресурс]. – Режим доступу : http://znannya.org.ua/cgi-bin/ /view.cgi?id=147&cat_id=2&page=7.
2. Україна – 2015: національна стратегія розвитку : [електронний ресурс] / за ред. В. Геєць, В.Семиноженко. – К., 2008. – Режим доступу : http://semynozhenko.net.
3. Закон України «Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки» № 537-V від 9 січня 2007 р.
4. Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США / Ф. Махлуп. – М. : Прогресс, 1996.
5. Друкер П. Ф. Эпоха разрыва: ориентиры для нашего меняющегося общества / Питер Ф. Друкер. – Санкт-Петербург : Изд. дом «Вильямс», 2007. – 323 с.
6. Debra M. Amidon. Global Momentum Of Knowledge Strategy. – **http://I3UP**-DATE Special Edition, February 1999.
7. Геец В. М. Социально-экономические трансформации при переходе к экономике знаний / В. М. Геец // Социально-экономические проблемы информационного общества / под ред. д.э.н. Л.Г. Мельника. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2004. – 430 с.
8. Глухов В. В. **Экономика знаний : [учебное пособие] / В. В. Глухов, С. Б. Коробко, Т. В. Маринина.** – Питер, 2003. – 528 с.
9. Білоцерківець В. В. Нова економіка: сутність та генеза / В. В. Білоцерківець, А. В. Ляшенко. – Дніпропетровськ : Січ, 2007. – 221 с.
10. Богдан В. Управління знаннями – виклик майбутнього : [електронний ресурс] / В. Богдан. – Режим доступу : http://management. com.ua/ hrm/hrm016.html.
11. Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли. – изд. 2-е, исправлю / Б. Гейтс. – М. : Изд-во ЭКСМО–Пресс, 2001. – 80 с.
12. Стратегия управления знаниями **Lotus и IBM, обзор : [электронный ресурс]. – Р**ежим доступа :– http://khpi-iip.mipk.kharkiv.edu/library/transl/02/t02_4.html.

13. Шпак Н. Факторы управления знаниями : [электронный ресурс] / Н. Пак // Менеджмент сегодня. – 004. – №1-2. – Режим доступа : http://iteam.ru /publications/human/section55/article1666.
14. Куцивол В. А. Японский опыт управления персоналом : [электронный ресурс] / В. А. Куцивол // Управление персоналом. – 2005. – №7. – Режим доступа : http://rhr.ru /index/midday/9453.html.
15. Львов Д. Мы – рабы государства / Д. Львов // Аргументы и факты. – 2004. – №47. – С. 6.
16. Расходы на персонал в разных странах Евросоюза : [электронный ресурс]. – Режим доступа : http://rabotaplus.com.ua/articles/290.html. – 19.02.2007.
17. В Европе растет стоимость оплаты труда. – 17.06.2008. – http://news.liga.net /news/N0832339.html.
18. Любимская А. Каждому по труду : [электронный ресурс] / А. Любимская. – http://rbcdaily.ru/ archive/2006/08/15/223783. – 15.08.2006
19. Заробітна плата в Україні (станом на січень 2008 р.) : [електронний ресурс]. – Режим доступу : http:/mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid.
20. Базаров Т. Ю. Внутрифирменное обучение как технология развития кадрового потенциала организации : [електронний ресурс] / Т. Ю. Базаров. – Режим доступу : – http://management.com.ua/be/be038.html. – 25.05.2006.
21. Беляев С. Война за таланты в Украине: тенденции : [електронний ресурс] / С. Беляев. – Режим доступу : http://prorobotu.net.ua/publications_articles-full.php?filterCount=15& filterHide= show&filterCat=15&page=2. – 2006-2007.
22. Системы электронного управления документами: обзор, классификация и оценка возврата от внедрения : [электронный ресурс]. – Режим доступа : http://iteam.ru/ publications/it/section_64/ article_2712.
23. Столяров Н. В. Зарубежный опыт защиты информации в процессе организации работы с кадрами (на примере США) : [электронный ресурс]. – Режим доступа : – http: //sec4all.net/usa-infoprot.html.

Рак Н.Е. Экономика знаний: сущность и факторы управления знаниями.

Раскрыта сущность нового типа экономики -- экономики знаний, определены три главных составляющих управления знаниями (места, люди и вещи), обоснованы факторы (человеческий, философский, организационный, технологический, системный, глобальный, биологический, индивидуальный, фактор обучения, фактор времени, иррациональность знания, рациональность знания) управления знаниями.

Ключевые слова: экономика знаний, знание, управление знаниями, факторы управления знаниями.

Rak N.Ye. Knowledge Economy: Essence and Factors of Management of Knowledge.

The essence of a new type of economy – the knowledge economy have been elucidated, three main parts of management of knowledge (places, peoples and things) have been determined, factors of management of knowledge (human, philosophical, organizational, technological, systemative, global, biological, individual, training, temporal, irrationality of knowledge, rationality of knowledge) have been substantiated.

Key words: knowledge economy, knowledge, management of knowledge, factors of management of knowledge.

Надійшло 23.04.2009 р.