

невербальних символів, знаків, кодів, які використовуються для передачі повідомлення. У широкому розумінні поняття «невербальна комунікація» практично ототожнюється з поняттям «невербальна поведінка» і означає соціальнообумовлену систему взаємодії, у структурі якої переважають мимовільні, неусвідомлювані комплекси рухів, що виражають особистісну неповторність людини.

Таким чином, в світовому просторі інформаційних комунікацій стає зрозумілим, що типи, форми, засоби та канали комунікацій відіграють дуже важливу роль в забезпеченні ефективності управління комунікаціями на підприємстві та стають найважливішим фактором економічного розвитку, а також представляють одну з найскладніших проблем менеджменту.

#### Список використаних джерел:

1. Бебик В. М. Інформаційно-комунікаційний менеджмент у глобальному суспільстві: психологія, технології, техніка публік рилейшнз : монографія. Київ : МАУП, 2005. 440 с.
2. Бондар Ю. А. Управління комунікаційними процесами в авіаційній галузі. Управління високошвидкісними рушійними об'єктами і професійна підготовка операторів складних систем : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 18 лист. 2020 р. Кропивницький : ЛА НАУ, 2020.
3. Денисюк С. Г. Комунікологія : навчальний посібник. Вінниця : ВНТУ, 2015. 102 с.
4. Мазур В. С. Нові підходи і форми менеджменту, як особливого типу управління. Пріоритети економічного розвитку України: історія та сьогодення. Вінниця, 2016. С. 178-183.
5. Менеджмент человеческих ресурсов: обзорная информация / сост. В. И. Яровой; под ред. Г. В. Щекина. Київ : МАУУП, 1995. 146 с.
6. Твердохліб М. Г. Інформаційне забезпечення менеджменту : навч. посібник. Вид. 2-ге, переробл. і допов. Київ : КНЕУ, 2002. 224 с.

УДК 330.342.24

*Бугаєва М. В., к.е.н., доц.  
Центральноукраїнський національний технічний університет,  
м. Кропивницький*

### СУЧАСНІ ПОГЛЯДИ НА ЕКОНОМІКУ ЗНАНЬ ТА ЇЇ КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ НА МІКРОРІВНІ

Зрозуміло, що сучасний економічний уклад пов'язаний із визнанням нерозривного зв'язку економіки і благополуччя суспільства, що засновані в першу чергу на знаннях, а також із пошуком найефективніших шляхів їх поєднання з іншими економічними ресурсами та способами їх продуктивного використання і накопичення. Дана концепція мала свої витoki починаючи від наукової праці економіста Фріца Махлупа, що була опублікована на початку 1960-х рр. У ній ідея «економіки знань» передбачає, що суспільство і економіка все більше спираються на знання, а відтак необхідно постійно їх розвивати і оновлювати як у матеріальній формі, так і у нематеріальній. В рамках концепції розглядаються і оцінюються три основні аспекти економіки знань, а саме їх виробництво, дифузія і використання. Таким чином, можна зробити висновок,

що в даній концепції, економіка знань – це економіка в якій стійке економічне зростання і конкурентоспроможність на всіх її рівнях (від підприємства до економіки окремої країни) забезпечуються генерацією, поширенням і ефективним використанням знань. Така інноваційна економіка не тільки ефективно використовує знання у різноманітних формах, але й створює їх у вигляді наукомісткої і високотехнологічної продукції, висококваліфікованих послуг, освіти і компетенцій.

Далі термін «економіка знань» популяризував знаменитий консультант з управління бізнесом Пітер Друкер спочатку в своїй книзі «Ефективний керівник» 1966 року народження, а потім в книзі 1969 року «Епоха розриву» [3].

Зараз цей термін використовується більш широко для визначення типу економіки, в якій знання відіграють вирішальну роль, а створення і використання цих самих знань стає джерелом зростання, фактором, що визначає конкурентоспроможність компаній, регіонів і країн.

У роботі І. Нонака і Г. Такеучі «Компанія – творець знання» [1] стверджується, що один з основних факторів підвищення конкурентоспроможності підприємства – це здатність сприймати і генерувати знання, а для досягнення цієї мети управлінцям необхідно визнати важливість саме тих знань, які сконцентровані всередині людини і не виражаються словами. В цьому визначенні потрібно відзначити, що такі неявні (приховані всередині людей знання) можуть мати різноманітну форму і природу, зокрема приховані знання можуть бути виявлені, відібрані і цілеспрямовано залучені в конкретні економічні сфери чи навіть процеси, з урахуванням їх спрямованості і потенційної вигоди. У цьому випадку, знання мають потенціал стратегічних ресурсів, в яких концентруються теоретичні компоненти і інтелектуальні здібності суспільства, які згодом можуть реалізуватись у «ноу-хау».

К. Ерроу [2] ще у 1962 р. зазначив, що знання від звичайних товарів відрізняють такі властивості, як неконкурентність і невиключеність, а саме коли споживання знань однією людиною не заважає споживанню даного знання іншими людьми, а по-друге, коли невиключеність означає, що його «виробник» не має реального вибору – надавати благо тільки тим, хто за нього платить, або всім бажаючим. Саме ці ознаки знань дають можливість вважати, що їх можна відносити до суспільних благ. І це є принциповим моментом.

Аналіз еволюції базисних концепцій економічної теорії виділяє три основні парадигми економічної науки, що в наступній послідовності визначали основи економічної теорії минулого століття: неокласична парадигма, інституціональна парадигма і еволюційна парадигма. Кожен з цих укладів породив відповідний напрям в економічній теорії, що дозволяє говорити про неокласичну економіку, інституційну та еволюційну економіку.

Так само в економіці знань можна умовно виділити три основних дослідницьких підходи, що розвиваються відповідно до означених економічних укладів. Розглянемо їх більш детально. Відповідно перший підхід розвивається в рамках неокласичної парадигми. Об'єктом дослідження тут виступає інноваційна поведінка і стратегії фірм в різних ринкових структурах.

Другий підхід розвивається в рамках еволюційної парадигми. Об'єктом дослідження вчених в контексті даного укладу є стадії інноваційного процесу і життєвий цикл інновації. Таким чином, однією із властивостей інноваційного процесу є кумулятивність, тобто коли більш пізні інновації ґрунтуються на більш ранніх.

Третій підхід розвивається в рамках інституціональної парадигми. Об'єктом дослідження тут є інститути інноваційного розвитку (в основному інститути інтелектуальної власності, дифузії і генерації знань).

Отже, в умовах сучасної економіки знання є: – прямим результатом будь-якої діяльності; – продуктом прямого кінцевого споживання; – фактором виробництва, що застосовується при створенні різних економічних благ; – предметом угод на вільному ринку і засобом розподілу економічних благ; – засобом накопичення інтелектуальної інформації; – засобом управлінської діяльності; – способом, який об'єднує суспільство і забезпечує відтворення громадських інститутів.

Але з іншої сторони сучасні дослідники цього феномену, застерезуть про деякі потенційні ризики подальшого втілення економіки знань у процесі глобалізації.

Зокрема, у праці «Governing the Global Knowledge Economy: Mind the Gap!» [4] зазначається, що наразі глобалізація виходить за межі ринків товарів і фінансів на ринки технологій, інтелектуальних працівників та інноваційних фінансів. Таким чином можна стверджувати про існування зростаючого розриву між швидко зростаючою світовою економікою знань та жахливо неадекватною інституційною базою, яка підтримує та регулює її. Цей розрив загрожує підривом потенційних вигод і може уповільнити або навіть зупинити зростання світової економіки знань. На додаток до опису ключових особливостей світової економіки знань, у статті підкреслюється асиметричний взаємозв'язок між корпоративною стратегією та державною політикою, що призводить до розриву в управлінні. Таким чином автори пропонують принципи проектування ефективного використання економіки знань для подолання зазначеного розриву, а також загальні пропозиції щодо інституційної політики.

У праці «Knowledge Economy and Enterprise» [5] на прикладі середніх та великих фірм Великобританії робить висновок про те, що використання досягнень економіки знань допомогло заохотити значне зростання зайнятості на цих підприємствах за останнє десятиліття. Ключовим напрямком політики підприємства має бути формування та розвиток спільних мереж, що базуються на знаннях, і відповідно зростання їх продуктивності та ефективності заснованого на знаннях, найкраще підтримувати через постійний високий рівень інвестицій у науку, технології та освіту, а також за допомогою політики заохочення інновацій.

У багатьох сучасних зарубіжних працях розкривається ефективність практики створення економіки знань і перехід до економіки знань за допомогою корпоративного навчання. Наукові дослідження підкреслюють необхідність формування економіки знань в корпоративному навчанні на основі активів людського капіталу. Ми також притримуємось даного підходу, і вважаємо, що наразі етапом формування теорії корпоративного управління людськими

ресурсами став етап зародження економіки знань. Потрібно враховувати, що для прогресивного розвитку підприємства потрібно розробляти принципово нові стратегічні кроки: перехід до економіки знань, до все більш ефективного використання набутих та інтенсивно створюваних знань. А відтак актуальним стає корпоративне навчання, як життєво важливий елементом будь-якої корпоративної стратегії. Це пояснюється швидким застаріванням знань і стимулює необхідність їх оновлення і поповнення. Характерно, що сьогодні експерти дуже добре розуміють, що навчання повинно бути ініціативним та практично спрямованим.

#### Список використаних джерел:

1. Нонака И., Takeuchi Г. Компания – создатель знания: Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. М. : Олимп-Бизнес, 2003
2. Arrow K. Economic Welfare and the Allocation of Resources for Invention. In The Rate and Direction of Inventive Activity: Economic and Social Factors. Princeton University Press, 1962. – P. 619-625.
3. Drucker, Peter F. The Practice of Management». Русскоязычное издание: Практика менеджмента. М.: «Вильямс», 2007. – С. 400.
4. Governing the Global Knowledge Economy: Mind the Gap! Dieter Ernst, David M. Hart. URL: [https://www.researchgate.net/publication/4323893\\_Governing\\_the\\_Global\\_Knowledge\\_Economy\\_Mind\\_the\\_Gap](https://www.researchgate.net/publication/4323893_Governing_the_Global_Knowledge_Economy_Mind_the_Gap) (дата звернення 04.03.2021).
5. Knowledge Economy and Enterprise. Ian Brinkley. URL: [file:///C:/Users/Hp/Downloads/203\\_203\\_KnowledgeEconomyandEnterprise3%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Hp/Downloads/203_203_KnowledgeEconomyandEnterprise3%20(1).pdf) (дата звернення 02.03.2021).

УДК:331.1

*Вакуленко Д. О.*  
(Науковий керівник – *Доренська А. О.*)  
*Центральноукраїнський національний технічний університет,*  
*м. Кропивницький*

### **ЗАСТОСУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ПЛАНУ РОЗВИТКУ В СИСТЕМІ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ**

Корпоративна культура (КК) – це система цінностей, модель поведінки кожного члену колективу [1]. Найхарактернішою ознакою корпоративної культури є високий рівень розвитку культури управління, а саме функціональні обов'язки кожного з працівників, їх зони відповідальності, чітко сформовані індивідуальні плани розвитку кожного члену колективу.

Індивідуальний план розвитку (ІПР) – це інструмент, який використовується для особистого та професійного розвитку робітника [2]. На жаль, в сьогоденнішніх реаліях ІПР не сприймається серйозно і не відіграє важливої ролі при розробці стратегії розвитку компаній. Хоча цей інструмент має багато переваг сама для компанії:

1. Висококваліфіковані працівники – формування інтелектуального капіталу.