

ANALÝZA PROCESOV FORMUJÚCICH ZNALOSTNÚ SPOLOČNOSŤ

Julianna Orbán Máté

TU v Košiciach, Ekonomická fakulta

julianna.orbanmate@tuke.sk

Abstrakt

Predkladaný článok analyzuje procesy, ktoré prebiehajú počas formovania znalostnej spoločnosti. Problematika znalostnej spoločnosti je v posledných rokoch dlhodobo v centre pozornosti nielen praxe, ale aj ekonomickej teórie. Neustály rozvoj, ktorý nastáva v tejto oblasti núti všetky zúčastnené strany zamyslieť sa nad jej dôležitosťou a skúmať dopady, ktoré jej existencia vyvolá.

Kľúčové slová: *globalizácia, znalostná spoločnosť, kvalifikovaná pracovná sila, inovácie, vzdelávanie,*

1 ÚVOD

Proces globalizácie je sprevádzaný vzájomnou závislosťou rôznych subsystémov v podmienkach svetovej ekonomiky. Miera internacionalizácie v súčasnosti prekračuje všetky očakávané hranice a formuje sa taká medzinárodná štruktúra vzťahov, v ktorej sa význam jednotlivých ekonomických procesov presúva na globálnu úroveň. Na rozvoji znalostnej spoločnosti sa intenzívne podieľa aj globalizácia, ktorá vzájomne prepojila doteraz oddelené časti jednotlivých krajín. Znalostná spoločnosť predstavuje v sebe rôzne prepojené procesy, ktoré v nasledujúcich častiach budú skúmané z pohľadu jednotlivých ekonómov.

2 PROCESY FORMUJÚCE ZNALOSTNÚ SPOLOČNOSŤ

Podľa T.W.Schultza sú hlavným zdrojom ekonomického rastu v mnohých krajinách rastúce výnosy plynúce z aplikácie technického rozvoja, vedeckého výskumu a investícií do vzdelania a znalostí, teda do ľudského kapitálu. Význam spočíva aj v špecializácii a výnosy zo špecializovaného ľudského kapitálu. Vychádza z Marshallovho ponímania znalostí ako "najmocnejší motor výroby". Podľa Schultza

však môžu existovať straty z nadmernej špecializácii, pretože aj špecializácia má svoje limity. To sa týka aj ľudského kapitálu a znalostí, keďže existuje určitá zdravá miera špecializácie. Pokúsil sa oddeliť efekt práce a efekt vzdelávania.

Ekonomické teórie sa zaoberali špecializáciou už v dobách A. Smitha. Marshallovo poňatie rastúcich výnosov vychádza vlastne z dvoch zdrojov a to veľkosť podniku a rozsah ľudského kapitálu. Podobne uvažuje aj Young, podľa ktorého je v dlhom období ľudský kapitál kľúčovým komponentom ekonomického rastu a ekonomickej modernizácie. Tento ľudský kapitál sa skladá zo schopností a znalostí ľudí a vyžaduje si investície do ľudských zdrojov. Špecializácia, rast veľkosti trhu a nastávajúce zmeny predstavujú podnety pre investície či už súkromné alebo verejné.

Ak vychádzame z teórii filtru, tak vzdelanie slúži predovšetkým ako nástroj, ktorý umožňuje výber medzi vzdelanými jednotlivcami podľa ich kvalít. Za prvoradé sa považuje selektívna funkcia vzdelania, ktorá neprijíma neoklasický predpoklad dokonalej informovanosti. Z hľadiska teórii filtrov nie je ani tak dôležitá úloha vzdelania pri zvyšovaní produktivity práce, ale vzdelanie skôr informuje o výške kvality ľudských zdrojov. Dôležitá teda je úroveň schopností a iných žiaducich vlastností, ktorými disponuje jednotlivec ešte pred profesionálnou prípravou alebo mimo nej. Úlohou vzdelania je ich zviditeľnenie a zvyšovanie miery informovanosti subjektov na trhu práce o týchto schopnostiach. Kľúčová úloha vzdelania teda spočíva v tom, aby slúžila ako signál na trhu práce. Efektívnosť vzdelania závisí na schopnosti trhu alokovať potrebných jednotlivcov tak, ako úspešne plní vzdelanie svoju selektívnu funkciu. Ostatné úlohy vzdelania sa v teóriách filtrov chápu len ako sekundárne. Pre efektívne vzdelanie má potom väčší význam to, ako s ňou disponujú jednotlivci, ako absolútna úroveň vzdelania.

F. Hirsch uvádza, že: „Vzdelanie je vo svojej ekonomickej funkcii filtrom a továrňou. Rozšírenie počtu diplomov znamená samo osebe pokles počtu signálov z jednotlivých diplomov.“[Hirsch, 1976, s.48]. To znamená, že rozšírenie vzdelania v spoločnosti dôsledkom širokej podpory zo strany vlád a iných inštitúcií v sedemdesiatych a osemdesiatych rokoch vo vyspelých krajinách vyvolal zníženie možnosti dosiahnuť lepšie uplatnenie. Hirsch predvídal dopady širokého rozšírenia vysokoškolských diplomov, čo v konečnom dôsledku nemusí mať jednoznačne pozitívny dopad. Selektívna funkcia vzdelanie sa dostala do popredia len o niekoľko desiatok rokov neskôr, avšak význam spočíva aj v analýze signálov pôsobených vo vzdelaní.

Krajiny sa usilujú využívať rôzne zdroje pri meraní a optimalizovaní výkonnosti ekonomiky a práve preto sa stal ľudský kapitál jedným z preferovaných faktorov. Veľkým vplyvom bola dosiahnutá úroveň vedy a techniky, schopnosť inovácií, ponuka neustále vylepšených a nových produktov na trhu. Tieto úspechy by sa nemohli dosiahnuť bez vzdelanej a kvalifikovanej pracovnej sily a práve preto sa kladie dôraz na dôležitosť ľudského kapitálu a investícií do nich.

So samotným vyšším vzdelaním sa predpokladá možnosť lepšieho uplatnenia sa na trhu práce, ale dôležitá je aj organizovanosť na danom pracovisku, aby bolo možné dosiahnuť najlepšie výsledky s cieľom dosiahnutia ďalšieho vedecko-

technického pokroku. (nestelesnený technický pokrok predstavuje organizovanosť práce a výroby, efektívnejšie metódy riadenia, kvalifikovanejšiu pracovnú silu, kým stelesnený technický pokrok predstavuje akumuláciu kapitálu a nových výrobných investícií)

V dnešnej dobe je už všeobecne akceptovateľné, že technický pokrok je sprevádzaný investíciami do ľudského kapitálu, zvyšuje nie len produktivitu fyzického kapitálu, ale aj produktivitu práce. Krajiny, ktoré majú k dispozícii väčší objem a väčšiu kvalitu fyzického a ľudského kapitálu môžu dosahovať vyššie tempo ekonomického rastu. Je zrejmé, že jednotlivci aj vláda, by mali mať za prioritu vzdelávanie a neustály rast kvalifikácie. Forma vládnej hospodárskej politiky vo veľkej miere ovplyvní celkový objem investícií do ľudského kapitálu, ktorý prispieva aj k zlepšeniu životnej úrovne obyvateľstva. Ak krajina vynaloží dostatočný objem kapitálu na ľudské zdroje, môže dosahovať väčšie tempo rastu, ako krajina s menším objemom začiatočného kapitálu.

2.1 Znalostný manažment – nový spôsob riadenia

Znalostný manažment, tak ako všetky ostatné vedné disciplíny má mnoho definícií, vymedzení a existuje naň viacero pohľadov. Leo Vodáček a Antonín Rosický definovali znalostný manažment ako integrujúcu disciplínu, ktorá z manažérskych a systémových pohľadov skúma, projektuje a využíva kvalitatívne nové možnosti práce s informáciami [Vodáček, Rosický, 1997]. Jednotná definícia znalostného manažmentu neexistuje. Bureš, po preklade a analýze viac ako dvadsiatich definícií znalostného manažmentu dospel k tomu, že znalostný manažment je spôsob manažérskoho prístupu k vedeniu organizácie, vytváraniu prostredia v organizácii a dosahovaniu podnikateľských cieľov prostredníctvom zladovania procesov organizácie so znalostnými procesmi a to vďaka využívaniu znalostných zdrojov, vhodných metód, techník a nástrojov [Bureš, 2007].

Znalostný manažment možno skúmať na troch základných úrovniach. Prvou z nich je úroveň nadnárodná. Na tejto úrovni nadobúda znalostný manažment podobu rôznych manifestov a správ. Takýmito manifestmi sú rámcové správy vydávané organizáciami s nadnárodným akčným rádiusom. Sem zaraďujeme OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), ale aj UNESCO (The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization), ktorá v roku 2005 vydala správu Towards Knowledge Societies. Ďalšou nadnárodnou organizáciou, ktorej nariadenia a smernice sa dotýkajú aj Slovenskej Republiky je Európska rada. Európska rada vydala v roku 2005 dokument nazvaný Lisabonská stratégia. Tento dokument, známy aj ako Európa a globálna informačná spoločnosť, sa zaoberá so širokým spektrom ekonomických cieľov a stratégií. Svetová banka pri prieskume pripravenosti krajín na znalostnú ekonomiku stanovila päť oblastí, ktoré je potrebné sledovať a ktorým by mali politici a kompetentní venovať pozornosť. Ide o nasledujúce oblasti:

1. *Ekonomický a inštitucionálny rámec pre rozvoj znalostnej ekonomiky* - pri tomto okruhu sledovaných parametrov ide hlavne o politické, ekonomické a legislatívne podmienky v danej krajine na rozvoj znalostného manažmentu.
2. *Úroveň vzdelania pracovnej sily* - pri tomto okruhu ide o gramotnosť obyvateľstva, sledujú sa počty stredoškolsky a vysokoškolsky vzdelaných ľudí.
3. *Informačná infraštruktúra sledujúca počet telefónov, osobných počítačov, mobilných telefónov, pripojení na internet na obyvateľa atď.*
4. *Inovačné centrá firiem, podnikateľské inkubátory, výskumné centrá univerzít, podiel súkromných investícií do výskumu atď.*
5. *Klasické meradlá výkonnosti ekonomik ako sú HDP, produktivita práce, indexy vývoja obyvateľstva atď.*

Ďalšou úrovňou znalostného manažmentu je národná úroveň. Na národnej úrovni ide o programové vyhlásenia vlád, programy ministerstiev, združení a spolkov týkajúcich sa zavedenia a zlepšovania znalostného manažmentu v praxi. Treťou úrovňou znalostného manažmentu je organizačná úroveň. Pri organizačnej úrovni nadobúda znalostný manažment už konkrétnejšie a formalizovanejšie línie. Organizácie majú naformulované vízie, cesty k dosiahnutiu cieľov v oblasti znalostného manažmentu a tiež systém merania úspešnosti zavedenia znalostného manažmentu. Funkcionalita procesov znalostného manažmentu by mala zaručiť prístup k relevantným a potrebným znalostiam a informáciám kedykoľvek, z akéhokoľvek miesta a akejkol'vek osobe, ktorá má oprávnenie na prístup k týmto informáciám a znalostiam. Vychádzajúc z uvedeného skúmame štyri základné koncepcie a náhľady na znalostný manažment [Bureš, 2007].

Prvá skupina autorov kladie dôraz na tvorbu nových znalostí v organizáciách, zaručuje kombinovanie rôznych individualít pri riešení úloh. K vytváraniu nových znalostí patrí spoločné riešenie problémov, implementácia a integrácia nových technických procesov a nástrojov, experimentovanie a tvorba prototypov, prijímanie a absorbovanie znalostí z okolia organizácie.

Druhá skupina autorov považuje za hybnú silu znalostného manažmentu v rámci organizácie interný benchmarking a transfer najlepších praktík. Kľúčovým faktorom úspechu znalostného manažmentu je u tejto skupiny autorov životný cyklus, ktorý začína vyhľadávaním a zberom znalostí a končí adaptáciou a aplikovaním zhromaždených znalostí do podnikovej praxe.

Tretia skupina autorov kladie dôraz na technológie. Štyri základné ciele ktoré je možné vylepšiť systémom znalostného manažmentu sú: inovácie, vnímavosť, kompetencie, produktivita.

Štvrtá skupina autorov kladie dôraz na interdisciplinárnu povahu znalostného manažmentu. Znalostný manažment je tu chápaný ako spleť technologických, procesných, organizačných, kultúrnych a iných aspektov vzájomne na seba pôsobiacich v rámci organizácie.

Znalostný manažment, ako každá iná vedná disciplína dvadsiateho prvého storočia sa nezaobíde bez informačných technológií (IT) a informačných systémov (IS). Je však nesprávne domnievať sa, že samotné používanie informačných technológií a softvéru so sebou prináša automaticky znalostný manažment a pozitíva spojené so znalostným manažmentom.

O'Leary uvádza nasledujúce príklady využívania informačných technológií pri budovaní systému znalostného manažmentu:

1. Transformáciu individuálnych znalostí na znalosti všeobecne dostupné – ide o získavanie znalostí od špecialistov a znalcov a ich sprístupňovanie v rámci organizácie, ich zdieľanie a prezentáciu.
2. Transformáciu dát na znalosti – ide o extrahovanie použiteľných informácií z dát používaním nástrojov umelej inteligencie a štatistiky.
3. Transformácia textových informácií na znalosti – ide o využívanie inteligentných fulltextových nástrojov.
4. Prepájanie ľudí so znalosťami – kľúčovú úlohu hrajú technológie, ktoré sprístupňujú informácie a znalosti ľuďom, ktorí o ne majú záujem.
5. Prepájanie rôznych typov znalostí navzájom – ide o automatické prepájanie znalostí medzi sebou a vytváranie entít znalostí, ktoré spolu súvisia.
6. Prepájanie ľudí navzájom – nositeľmi znalostí sú ľudia, ich spájanie a vzájomná interakcia vyúsťuje do vytvárania znalostí.
7. Prepájanie znalostí s konkrétnymi ľuďmi – prostredníctvom push technológií sú znalosti sprístupňované ľuďom ktorí ich potrebujú, alebo ktorí ich v budúcnosti budú potrebovať [O'Leary, 1998].

Na podporu aktivít budujúcich znalostný manažment sa využívajú technológie, ako napr. intranet, systémy pre správu dokumentov, technológie pre znovuzískavanie informácií, groupware a workflow systémy, push technológie, help-desk aplikácie, brainstormingové aplikácie, dátové sklady a technológie na dolovanie dát.

Znalostný manažment poukazuje hlavne na to, ako sa má v organizáciách využívať široká škála praktík, ktoré sú vytvorené k adaptácii určitých znalostí a skúseností. Predpokladá sa, že znalostný manažment sa používa vtedy, ak subjekty, ktoré ju využívajú sú dostatočne vzdelané. Môžeme povedať, že k používaniu znalostného manažmentu je potrebná aj znalostná spoločnosť, ktorá disponuje takými vedomosťami, ktoré sa vyžadujú v danom odvetví. Chaos informačnej spoločnosti sa začal transformovať do organizovanejšej podoby, do podoby tzv. znalostnej spoločnosti. Je charakterizovaná masovým sprístupňovaním a využívaním poznatkov a znalostí, uložených a spracúvaných informačnou technikou podľa požiadaviek používateľov.

Otázne je, či skutočne treba zvyrazňovať význam znalostí ako niečoho, čo by malo udávať charakter spoločnosti. Znalosti hrali veľkú úlohu stále v ľudskej spoločnosti. Vlastnili a ťažili z ich vlastníctva už napr. remeselníci pred stáročiami, avšak vplyvom technického pokroku sa výhoda remeselníkov rozplynula v priemyselnej veľkovýrobe. Ich znalosti sa pretransformovali do fungovania výrobných liniek, ktoré znalosti remeselníkov nijako nepotrebovali. Znalosť remeselníkov v tej podobe patrila nenávratne minulosti a do popredia sa dostali znalosti, s ktorými sa vynorilo množstvo otázok

súvisiacich s uchovávaním, udržiavaním, ochranou, využívaním a šírením takýchto znalostí.

2.2 Rast znalostnej intenzity

Hybnou silou znalostnej ekonomiky je rastúca znalostná intenzita ekonomických aktivít a globalizácia ekonomických udalostí. Rast znalostnej intenzity je podporovaný používaním informačných technológií a stále rastúcou mierou technologických zmien.

OECD vytvorila kombinovaný indikátor investícií do znalostí. Skladá sa z investícií do výskumu a vývoja, vyššieho vzdelávania a informačných technológií. Pri sledovaní tohto ukazovateľa OECD identifikovala tri skupiny ekonomík:

- ekonomiky s vysokými investíciami do znalostí, ako sú štáty severnej Ameriky alebo Japonsko, ktoré investujú okolo šiestich percent HDP,
- ekonomiky so strednými investíciami do znalostí, ako sú štáty severnej Európy alebo Austrália, ktoré investujú medzi tromi a štyrmi percentami HDP,
- ekonomiky s nízkymi investíciami do znalostí, ako sú štáty južnej Európy, ktoré investujú medzi dvoma a tromi percentami HDP.

V poslednej dekáde sa väčšina ekonomík z prvej skupiny snažila čo najviac oddeliť od zvyšku sveta, zvyšovali svoje investície do znalostí o jedno až dve percentá HDP, zatiaľ čo ekonomiky z druhej a tretej skupiny preukázali relatívne malé zmeny. Napríklad Veľká Británia zvýšila v období medzi rokmi 1994 a 2002 svoje investície do znalostí o 0,2 percentuálnych bodov, Nemecko o 0,5 percentuálnych bodov a Francúzsko o 0,3 percentuálnych bodov. Naproti tomu Spojené štáty americké zvýšili investície o 1,2 a Japonsko o 1,1 bodov, Švédsko dokonca o 1,7 percentuálnych bodov. V roku 2002 sa tak Veľká Británia zaradila spoločne s Francúzskom na dvanáste miesto z dvadsiatich ekonomík OECD, pre ktoré sa robili potrebné merania. Nemecko sa nachádzalo iba o jedno miesto pred týmito štátmi.

Česká republika a Slovenská republika sa ako väčšina členov EÚ snažia priblížiť k znalostnej ekonomike. Je potrebné zdôrazniť, že v prípade ČR a SR sa jedná o dve ekonomiky, ktoré pred 15 rokmi tvorili jeden celok, ale od roku 1993 sa začali vyvíjať samostatne, obe s rozdielnou ekonomickou štruktúrou, pričom SR bola viac orientovaná na ťažký priemysel, z pohľadu zahraničného obchodu Slovensko za ČR zaostávalo. Nielen z dôvodu rozdielných začiatkových podmienok, ale aj z dôvodu rozdielneho prístupu k vytváraniu podmienok znalostnej ekonomiky je súčasný stav v oboch krajinách rozdielny. Na vzájomné porovnanie oboch krajín sa môžu použiť rôzne prístupy, na základe ktorých je možné sledovať stav ekonomiky. OECD, Svetová banka, ale aj ďalšie organizácie majú svoje osobitné prístupy. Svetová banka vytvorila metodiku KAM (Knowledge Assessment Methodology) na ohodnotenie pripravenosti jednotlivých krajín na znalostnú ekonomiku. Metodika obsahuje 83 štrukturálnych a kvalitatívnych premenných, na základe ktorých je možné merať výkon 140 krajín v rámci štyroch pilierov znalostnej ekonomiky. Tieto piliere sú nasledovné:

NATIONAL AND REGIONAL ECONOMICS VIII

- ekonomický a inštitucionálny režim poskytujúci podnety pre efektívne používanie existujúcich a nových znalostí,
- vzdelaná a kvalifikovaná populácia, ktorá vytvára, zdieľa a používa znalosti,
- efektívny inovačný systém firiem, výskumných centier, univerzít, konzultačných spoločností a ostatných organizácií prispievajúci k rastu celkového množstva znalostí,
- informačné a komunikačné technológie zaisťujúce efektívnu tvorbu, distribúciu a spracovanie informácií.

Vybraná podmnožina premenných, ktoré sú označované ako kľúčové, sú v metodike KAM používané k výpočtu indexov. Sem patrí znalostný index KI (Knowledge Index) a index znalostnej ekonomiky KEI (Knowledge Economy Index). Kým index KI poukazuje na všeobecnú schopnosť krajín vytvárať, prijímať a rozlišovať znalosti, t.z. ich potenciál v rozvoji znalosti, tak index KEI berie do úvahy či dané prostredie napomáha efektívne využívať znalosti v rozvoji ekonomík. Pre výpočet indexov KI a KEI je každý pilier znalostnej ekonomiky zastúpený tromi kľúčovými premennými. Napr. pri vzdelaní je to priemerná miera gramotnosti dospelých, priemer stredoškolských a vysokoškolských študentov. Pri IKT sú to napríklad počet telefónov na tisíc obyvateľov, počet užívateľov internetu. Zobrazované skóre sa vytvára v dvoch verziách. Prvá verzia sa vypočítava ako vážené skóre, kľúčovým premenným je populácia v danej krajine, kým druhá verzia je nevážená. Ľudnate krajiny s veľkým objemom inovácií ako napr. Čína alebo India môžu vykazovať u týchto dvoch verziách veľmi rozdielne skóre (škála je od 0, najhoršie po 10, najlepšie).

Na základe hore uvedených poznatkov môžeme skonštatovať, že znalostná spoločnosť vo svojej konečnej podobe zanedbáva individualitu jednotlivca, jeho postavenie v spoločnosti už nie je tak výrazne determinované tým, čo vie. Predpokladá sa, že spoločenská požiadavka bude podobná tej, ktorú si infromatická spoločnosť postavila vďaka existencii počítačového pamätania, spracúvania a technickým prostriedkom masového sprístupňovania informácií. Samozrejme toto všetko nemôže zostať bez následkov. Inštitúcie sa zameriavajú na získavanie pracovníkov, ktorí sú výnimoční tým, čo vedia. Neuniká pozornosť to, že intelektuálne výnimoční ľudia dokážu dnes vytvoriť skvelo fungujúce podniky. Čím sú tí ľudia, ktorí založili prosperujúce podniky výnimoční? Musia veľa vedieť, pritom to nemusia byť nevyhnutne široké poznatky získané dlhodobým štúdiom. Niekedy toho stačí málo, avšak práve to, čo nevie nik iný. Ak majú štúdiom nadobudnuté poznatky, tak musia vedieť pretransformovať knižné vedomosti na efektívnu činnosť, ktorá je podmienená aj určitým spôsobom systémového myslenia, umožňujúceho vidieť veci v súvislostiach.

Postupne vznikajú nové profesie, zamerané na efektívnu prácu s poznatkami, podporovanú aj súčasnou výpočtovou technikou. Starostlivosťou o profesionálne špecifické poznatky a znalosti v organizáciách rozmanitého typu sú poverovaní profesionáli z oblasti znalostného manažmentu, odvetvia podnikového riadenia, ktoré sa v súčasnosti veľmi prudko rozvíja a v priebehu niekoľkých rokov urobilo obrovský pokrok.

3 ZÁVER

V dnešných časoch ovplyvnených krízou je a v budúcnosti stále bude výzvou pre spoločnosť efektívne a účinné získavanie, vytváranie a zdieľanie znalostí potrebných pre riadenie organizácií, v ktorej existujú. Znalostný manažment vo všetkých prejavoch a formách bude kľúčovým faktorom odlišenia sa od ostatných. Nové vnímanie úlohy znalostí v spoločnosti si vyžiada zásadnú zmenu všetkých zainteresovaných, nové procesy, ktoré je nutné aplikovať pri znalostiach a znalostnom manažmente povedú k zrodu skutočnej znalostnej spoločnosti. Len skutočná znalostná spoločnosť vytvorí vhodné politické, sociálne a kultúrne prostredie pre vznik znalostnej ekonomiky.

POUŽITÁ LITERATÚRA

- [1] BRINKLEY, I. 2006. *Defining the Knowledge Economy (Knowledge Economy Programme report)*. The Work Foundation, London.
- [2] BUREŠ, V. 2007. Znalostní management a proces jeho zavádění : Průvodce pro praxi. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a.s., 212 s. ISBN 80-247-1978-8.
- [3] ČAPLÁNOVÁ, Anetta. 1999. Ekonomia vzdelávania a tvorba ľudských zdrojov. Bratislava: IBI Print, ISBN: 80-88715-22-9
- [4] HIRSCH, F. 1976. Social limits to growth. Harvard University Press. London 1976. 208s. ISBN: 0-674-81365-0.
- [5] KADERÁBKOVÁ, A. a kol. 2009. Ročenka konkurencieschopnosti České republiky 2007-2008. Praha: Linde nakladatelství, s.r.o. 388 s. ISBN: 978-80-86131-78-5.
- [6] KELEMEN, J. a kol. 2007. Pozvanie do znalostnej spoločnosti. Bratislava: Iura Edition, 265 s. ISBN: 978-80-8078-149-1.
- [7] KELEMEN, J. a kol. 2008. Kapitoly o znalostnej spoločnosti. Bratislava: Iura Edition, ISBN: 978-80-8078-209-2.
- [8] KUZMIŠIN, Peter. 2006. Konkurencieschopnosť a regionálne aspekty rozvoja I. Prešov, ISBN: 80-8068-555-X
- [9] KUZMIŠIN, Peter. 2007. Konkurencieschopnosť a regionálne aspekty rozvoja II. Prešov, ISBN: 978-80-89040-34-6
- [10] LESÁKOVÁ, Ľubica a kolektív. 2008. Inovatívny manažment vo vedomostnej ekonomike. Banská Bystrica, ISBN: 978-80-8083-656-6
- [11] O'LEARY, D.E. 1998. Knowledge Management Systems: Converting and Connecting. IEEE Intelligent Systems. [online] [citované 2.11.2009] Dostupné z
- [12] PATARÁK, O. 2009. Kríza – správny čas pre rozvoj znalostného manažmentu! [online] [citované 20.1.2010] Publikované 6.4.2009. Dostupné z <http://www.riadenie.sk/kriza-spravny-cas-pre-rozvoj-znalostneho-manazmentu/>

NATIONAL AND REGIONAL ECONOMICS VIII

- [13] TRUNEČEK, J. 2004. Manažment znalostí. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 131 s.
ISBN 80-7179-884-3
- [14] URBANČÍKOVÁ, Nataša. 2006. Ľudské zdroje v regionálnom rozvoji. Košice:
C-Press, ISBN: 80-8073-600-6
- [15] VODÁČEK L., ROSICKÝ A. 1997. Informační management – Pojetí, poslání a
aplikace. Praha: Management Press.