

Міністерство науки і освіти України
Національний університет водного господарства та
природокористування
Навчально-науковий інститут економіки та менеджменту
Кафедра економіки підприємства і міжнародного бізнесу

07/01-132М

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

до практичних занять та виконання самостійної роботи з
навчальної дисципліни

«УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ

В МІЖНАРОДНІЙ КОРПОРАЦІЙ»

для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня
за освітньо-професійною програмою «Міжнародні економічні
відносини» спеціальності С1 «Економіка та міжнародні
економічні відносини» денної та заочної форм навчання

Рекомендовано науково-
методичною радою з якості
ННІЕМ
Протокол №11 від 15.06.2026 р

Рівне – 2026

Методичні вказівки до практичних занять та виконання самостійної роботи з навчальної дисципліни «Управління знаннями в міжнародній корпорації» для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня за освітньо-професійною програмою «Міжнародні економічні відносини» спеціальності С1 «Економіка та міжнародні економічні відносини» денної та заочної форм навчання [Електронне видання] / Срібна Є. В. – Рівне : НУВГП, 2026. – 35 с.

Укладач:

Срібна Є. В., к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства та міжнародного бізнесу.

Відповідальний за випуск: Гарнага О. М., д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки підприємства та міжнародного бізнесу.

Попередня версія методичних вказівок 06-01-161М

Гарант ОП:

Срібна Є. В.

© Є. В. Срібна, 2026
© НУВГП, 2026

ЗМІСТ

ВСТУП.	3
1. МЕТА І ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.	4
2. ПЕРЕЛІК ТЕМ ТА ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ.....	5
3. САМОСТІЙНА РОБОТА	26
3.1. ОФОРМЛЕННЯ ЗВІТУ ПРО САМОСТІЙНУ РОБОТУ	26
3.2. ПЕРЕЛІК ТЕМ ДЛЯ НАПИСАННЯ ЗВІТУ ПРО САМОСТІЙНУ РОБОТУ	27
4. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА	29
ДОДАТОК А. Зразок оформлення титульної сторінки	35

ВСТУП

Підготовка фахівців у сфері міжнародних економічних відносин потребує формування системного розуміння процесів створення, накопичення, поширення та практичного використання знань у діяльності міжнародних корпорацій.

Метою методичних вказівок є визначення основних вимог до організації практичних занять і самостійної роботи з дисципліни «Управління знаннями в міжнародній корпорації».

Методичні вказівки спрямовані на вирішення таких основних завдань:

- засвоєння теоретичних і методологічних засад управління знаннями в міжнародних корпораціях;
- формування розуміння ролі знань, інтелектуального капіталу та нематеріальних ресурсів у забезпеченні конкурентоспроможності міжнародного бізнесу;
- набуття навичок ідентифікації, створення, накопичення, збереження, передачі та використання корпоративних знань;
- опанування сучасних моделей, методів та інструментів управління знаннями в міжнародному корпоративному середовищі;

- розвиток умінь аналізувати систему обміну знаннями між структурними підрозділами, філіями та представництвами міжнародної корпорації;
- формування навичок застосування цифрових платформ, інформаційних систем і технологій штучного інтелекту для управління корпоративними знаннями;
- розвиток здатності формувати організаційну культуру, сприятливу для навчання, інновацій, обміну досвідом і поширення кращих практик;
- формування навичок оцінювання ефективності системи управління знаннями та її впливу на інноваційний розвиток і стратегічні результати міжнародної корпорації;
- дотримання принципів інформаційної безпеки, захисту інтелектуальної власності, професійної етики та академічної доброчесності.

1. МЕТА І ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Метою навчальної дисципліни є формування у студентів системи теоретичних знань і практичних навичок щодо створення, накопичення, збереження, поширення та використання знань у діяльності міжнародних корпорацій.

Завданням дисципліни є вивчення теоретико-методологічних засад управління знаннями, особливостей формування інтелектуального капіталу міжнародної корпорації, сучасних моделей і технологій обміну знаннями, цифрових інструментів управління корпоративною інформацією, а також методів оцінювання ефективності системи управління знаннями в міжнародному бізнес-середовищі.

У даній розробці наведено загальні рекомендації щодо вивчення дисципліни, перелік тем практичних занять і завдань для самостійної роботи, список рекомендованої літератури та питання гарантованого рівня знань.

В кінці навчального семестру передбачено форму контролю – залік.

Перелік загальних компетентностей, якими оволодівають здобувачі вищої освіти у процесі вивчення дисципліни:

ІК. Здатність виявляти та розв'язувати складні задачі і

проблеми, генерувати нові ідеї у сфері міжнародних економічних відносин та/або під час навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог.

Загальні компетентності (ЗК)

ЗК 1. Здатність спілкуватися іноземною мовою.

ЗК 2. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

ЗК 3. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.

ЗК 4. Здатність працювати в команді.

Фахові (спеціальні) компетентності спеціальності (СК)

СК 1. Здатність приймати обґрунтовані рішення щодо налагодження міжнародних економічних відносин на всіх рівнях їх реалізації.

СК 4. Здатність оцінювати масштаби діяльності глобальних фірм та їхні позиції на світових ринках.

СК 5. Здатність застосовувати кумулятивні знання, науково-технологічні досягнення, інформаційні технології для досягнення сутності феномену нової економіки, виявлення закономірностей та тенденцій новітнього розвитку світового господарства.

СК 6. Здатність застосовувати принципи соціальної відповідальності в діяльності суб'єктів міжнародних економічних відносин і аналізі їхнього впливу на економічний розвиток країн.

СК 9. Здатність до самонавчання, підтримки належного рівня знань, готовність до опанування знань нового рівня, підвищення своєї фаховості та рівня кваліфікації.

2. ПЕРЕЛІК ТЕМ ТА ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Тема 1. Знання як стратегічний ресурс міжнародної корпорації

Навчальні питання для розгляду на практичному занятті:

1. Сутність знань та їх роль у діяльності міжнародної корпорації.
2. Відмінності між даними, інформацією, знаннями, досвідом і компетентностями.

3. Види корпоративних знань: явні, неявні, індивідуальні та організаційні.
4. Знання як стратегічний ресурс і джерело створення вартості.
5. Особливості формування знань у міжнародному та міжкультурному середовищі.

Питання для обговорення

1. Чим знання відрізняються від інформації?
2. Які знання є найбільш цінними для міжнародної корпорації?
3. Як досвід працівників перетворюється на організаційне знання?
4. Чому неявні знання складніше зберігати та передавати?
5. Як міжнародний характер діяльності корпорації впливає на формування знань?

Дискусійні питання

1. Чи можуть корпоративні знання бути повністю відокремлені від їх носіїв?
2. Що важливіше для міжнародної корпорації: фінансові ресурси чи унікальні знання?
3. Чи втрачає корпорація знання після звільнення досвідченого працівника?

Кейс-стаді

Актуальний контекст. У міжнародних компаніях поширюється використання генеративного штучного інтелекту та цифрових агентів. Водночас працівники й керівники мають різний рівень підготовки до роботи з такими інструментами, що створює ризик нерівного доступу до корпоративних знань. За результатами Microsoft Work Trend Index 2025, керівники значно частіше, ніж рядові працівники, знайомі з можливостями AI-агентів і розглядають їх як інструмент професійного розвитку.

Ситуація. Міжнародна корпорація запровадила внутрішнього AI-асистента, який має допомагати працівникам знаходити інформацію про клієнтів, проекти, стандарти обслуговування та попередній досвід компанії. Для роботи асистент використовує звіти, презентації, записи нарад, електронні листи та матеріали корпоративного порталу.

Через декілька місяців виявилось, що частина працівників активно користується системою і значно швидше виконує

завдання. Інші співробітники не довіряють відповідям штучного інтелекту або не розуміють, як правильно формулювати запити. Крім того, система іноді надає суперечливі рекомендації, оскільки в корпоративній базі одночасно зберігаються актуальні та застарілі документи.

Керівництво повинно визначити, чи є матеріали, завантажені до системи, лише масивом даних та інформації, чи вони вже перетворилися на корпоративні знання. Окремою проблемою є те, що цінний досвід експертів залишається неформалізованим і не відображається у цифровій системі.

Завдання до кейсу

1. Розмежуйте дані, інформацію, знання, досвід і компетентності, представлені в ситуації.
2. Визначте, які явні та неявні знання має корпорація.
3. Поясніть, чому наявність великої кількості документів не гарантує ефективного управління знаннями.
4. Запропонуйте способи перетворення досвіду експертів на доступне організаційне знання.
5. Розробіть заходи для забезпечення рівного доступу працівників до корпоративних знань і AI-інструментів.

Література:

Основна: 1, 3, 5.

Додаткова: 5, 7, 12, 13, 15.

Тема 2. Теоретичні концепції та сучасні моделі управління знаннями

Навчальні питання для розгляду на практичному занятті:

1. Сутність і завдання управління знаннями.
2. Основні етапи розвитку концепції управління знаннями.
3. Модель перетворення знань SECI.
4. Процесні та ресурсні моделі управління знаннями.
5. Можливості застосування моделей управління знаннями в міжнародних корпораціях.

Питання для обговорення

1. Які процеси охоплює система управління знаннями?
2. У чому полягає відмінність між ресурсним і процесним підходами?

3. Як відбувається перетворення неявних знань на явні?
4. Які переваги та обмеження має модель SECI?
5. Чи може одна модель управління знаннями застосовуватися в усіх підрозділах міжнародної корпорації?

Дискусійні питання

1. Чи можливо створити універсальну модель управління знаннями?
2. Що має бути первинним: технології управління знаннями чи організаційна культура?
3. Чи можна управляти знаннями так само, як матеріальними ресурсами?

Кейс-стаді

Актуальний контекст. В основі Toyota Production System перебуває поєднання технологій, людських навичок, постійного вдосконалення та розвитку персоналу. Компанія підкреслює, що конкурентні переваги виробничої системи залежать не лише від автоматизації, а й від здатності працівників виявляти проблеми та вдосконалювати процеси.

Ситуація. На одному із закордонних заводів Toyota було запроваджено нове автоматизоване обладнання. Центральний офіс передав дочірньому підприємству технічні інструкції, стандарти контролю якості та відеоматеріали. Проте після запуску виробничої лінії кількість помилок не зменшилася.

Досвідчені працівники японського заводу могли визначати потенційні несправності за звуком обладнання, незначними змінами вібрації або поведінкою матеріалів. Ці знання не були відображені у формальних інструкціях. Працівники нового підприємства добре знали технічні правила, але не мали практичного досвіду їх застосування в нестандартних ситуаціях. Для розв'язання проблеми корпорація планує організувати спільну роботу японських фахівців і місцевого персоналу, створити відеобазу виробничих ситуацій та запровадити цифрові симуляції. Керівництву необхідно обрати модель управління знаннями, яка дасть змогу поєднати неявний досвід працівників із формалізованими корпоративними стандартами.

Завдання до кейсу

1. Проаналізуйте ситуацію за етапами моделі SECI: соціалізація, екстерналізація, комбінація та інтерналізація.
2. Визначте, які знання неможливо передати лише через інструкції.
3. Запропонуйте форми спільної роботи досвідчених і нових працівників.
4. Обґрунтуйте доцільність використання відеоматеріалів, симуляцій і наставництва.
5. Розробіть модель перетворення індивідуального виробничого досвіду на організаційне знання.

Література:

Основна: 1, 3, 5, 6.

Додаткова: 3, 4, 7, 25.

Тема 3. Життєвий цикл корпоративних знань: створення, накопичення, поширення та використання

Навчальні питання для розгляду на практичному занятті:

1. Поняття та етапи життєвого циклу знань.
2. Створення і придбання нових корпоративних знань.
3. Зберігання, систематизація та актуалізація знань.
4. Поширення і трансфер знань між працівниками та підрозділами.
5. Використання, оновлення та вилучення застарілих знань.

Завдання для роботи на практичному занятті

1. Які джерела створення знань використовують міжнародні корпорації?
2. Як забезпечити регулярне оновлення корпоративних баз знань?
3. Які чинники перешкоджають поширенню знань?
4. За яких умов знання втрачають свою цінність?
5. Як оцінити практичне використання накопичених знань?

Дискусійні питання

1. Чи потрібно зберігати всі створені в корпорації знання?

2. Хто повинен відповідати за актуальність корпоративних знань?

3. Чи можуть застарілі знання становити більшу загрозу, ніж відсутність знань?

Кейс-стаді

Актуальний контекст. У 2025 році Nestlé представила AI-сервіс із використанням цифрових двійників продукції. Тривимірні цифрові моделі можуть використовуватися для створення маркетингових матеріалів для електронної торгівлі та різних цифрових каналів.

Ситуація. Регіональні підрозділи Nestlé отримали доступ до спільної бази цифрових моделей продукції. Маркетологи можуть використовувати їх для створення рекламних зображень, відео, матеріалів для соціальних мереж і сторінок інтернет-магазинів.

Через декілька місяців у базі з'явилися сотні версій одного й того самого продукту. Частина матеріалів містила старий дизайн упаковки, застарілу інформацію про склад або маркування, яке не відповідало вимогам окремих країн. Регіональні команди створювали власні копії файлів, не повідомляючи центральний офіс про внесені зміни.

У результаті на одному з ринків було опубліковано рекламний матеріал із попередньою версією упаковки. В іншій країні використали зображення, що не відповідало місцевим правилам позначення харчової цінності. Корпорація повинна переглянути повний життєвий цикл цифрових знань: від створення та перевірки до поширення, оновлення, архівування і вилучення.

Завдання до кейсу

1. Визначте етапи життєвого циклу цифрових знань у цьому кейсі.
2. Установіть причини появи дубльованих і застарілих матеріалів.
3. Запропонуйте систему версійності та позначення актуальності цифрових активів.
4. Розподіліть відповідальність між центральним офісом, регіональними командами та фахівцями з правового контролю.

5. Розробіть процедуру оновлення, архівування і вилучення застарілих знань.

Література:

Основна: 4, 5, 7, 8, 10, 13, 17.

Додаткова: 10, 11, 12, 13, 18.

Тема 4. Економіка знань і трансформація міжнародного бізнес-середовища

Навчальні питання для розгляду на практичному занятті:

1. Сутність і характерні ознаки економіки знань.
2. Знання, інновації та цифрові технології як чинники економічного розвитку.
3. Зміна ролі матеріальних і нематеріальних ресурсів у міжнародному бізнесі.
4. Особливості функціонування міжнародних корпорацій в економіці знань.
5. Глобальні дисбаланси у створенні та використанні знань.

Питання для обговорення

1. Які ознаки відрізняють економіку знань від індустріальної економіки?
2. Як цифровізація змінює міжнародне бізнес-середовище?
3. Яку роль відіграють університети, дослідницькі центри та міжнародні корпорації?
4. Чому інтелектуальні ресурси стають важливішими за матеріальні?
5. Як нерівний доступ до знань впливає на конкурентоспроможність країн?

Дискусійні питання

1. Чи всі країни мають однакові можливості переходу до економіки знань?
2. Чи сприяє цифровізація скороченню або посиленню глобальної нерівності?
3. Чи може країна бути конкурентоспроможною без власної системи створення знань?

Кейс-стаді

Актуальний контекст. Сучасна напівпровідникова промисловість залежить від унікальних наукових знань,

висококваліфікованих інженерів, міжнародних дослідницьких мереж і захисту інтелектуальної власності. ASML позиціонує себе як глобального постачальника технологій для напівпровідникової індустрії, діяльність якого безпосередньо залежить від інженерних і дослідницьких компетентностей.

Ситуація. Міжнародна високотехнологічна корпорація планує створити новий R&D-центр, у якому розроблятимуться компоненти для обладнання напівпровідникової промисловості. Розглядаються три країни.

Країна А пропонує низькі витрати на оплату праці та податкові пільги, але має обмежену кількість інженерів відповідної кваліфікації. Країна Б має потужні технічні університети, розвинену стартап-екосистему й досвід міжнародних досліджень, але характеризується високою вартістю праці. Країна В пропонує державне фінансування інноваційних проєктів, однак має нестабільне законодавство та недостатній рівень захисту інтелектуальної власності.

Фінансовий департамент підтримує країну А через найнижчі початкові витрати. Керівники R&D наполягають на країні Б, оскільки доступ до талантів і наукових мереж може забезпечити довгострокову інноваційну перевагу. Служба безпеки застерігає від вибору країни В.

Завдання до кейсу

1. Визначте чинники економіки знань, які мають враховуватися під час вибору країни.
2. Складіть систему критеріїв оцінювання трьох альтернатив.
3. Поясніть, чому низькі витрати на працю не завжди забезпечують найкраще рішення.
4. Оцініть роль університетів, інноваційної інфраструктури та захисту інтелектуальної власності.
5. Обґрунтуйте вибір країни для розміщення R&D-центру.

Література:

Основна: 1, 3, 4.

Додаткова: 3, 6, 7, 16, 20.

Тема 5. Міжнародні корпорації як генератори, носії та транслятори знань

Навчальні питання для розгляду на практичному занятті:

1. Роль міжнародних корпорацій у створенні глобальних знань.
2. Джерела знань у центральному офісі, дочірніх компаніях і закордонних представництвах.
3. Трансфер знань між структурними підрозділами корпорації.
4. Зворотний трансфер знань від дочірніх компаній до центрального офісу.
5. Міжнародні партнерства, мережі та стратегічні альянси як канали поширення знань.

Питання для обговорення

1. Де найчастіше створюються нові знання в міжнародній корпорації?
2. Яку роль відіграють дочірні компанії у формуванні корпоративних знань?
3. Чому знання не завжди успішно передаються між країнами?
4. Як стратегічні альянси сприяють обміну знаннями?
5. Які ризики виникають під час передавання знань зовнішнім партнерам?

Дискусійні питання

1. Чи повинен центральний офіс бути головним джерелом знань?
2. Чи можуть дочірні компанії мати більшу інноваційну цінність, ніж материнська компанія?
3. Чи завжди трансфер знань між країнами є взаємовигідним?

Кейс-стаді

Актуальний контекст. Siemens використовує цифрові двійники, промисловий штучний інтелект і програмні технології для моделювання продуктів і виробничих процесів. Цифровий двійник дає змогу проводити віртуальні експерименти та прогнозувати результати до внесення змін у реальне виробництво.

Ситуація. Інженерний підрозділ Siemens у Німеччині створив цифровий двійник нової виробничої лінії. Модель містить технічні параметри, результати випробувань, сценарії можливих несправностей і рекомендації щодо оптимізації процесу.

Корпорація планує передати розробку підприємствам у Польщі, Індії та Мексиці. Однак умови експлуатації на цих підприємствах відрізняються: використовуються різні постачальники комплектуючих, працівники мають неоднаковий рівень підготовки, а виробничі стандарти потребують адаптації до місцевих вимог.

Центральний офіс пропонує повністю стандартизувати систему. Місцеві інженери вважають, що без їхньої участі цифровий двійник не врахує локальних особливостей. Водночас керівництво побоюється, що надмірна адаптація призведе до втрати єдиних стандартів і створення несумісних версій технології.

Завдання до кейсу

1. Визначте знання, які створює і передає центральний інженерний підрозділ.
2. Установіть, які знання повинні надходити від закордонних підприємств до центрального офісу.
3. Розмежуйте елементи, що підлягають стандартизації та локальній адаптації.
4. Запропонуйте механізм двостороннього трансферу знань.
5. Розробіть систему поширення кращих практик між усіма підприємствами корпорації.

Література:

Основна: 3, 4, 6.

Додаткова: 13, 14, 15, 20, 25.

Тема 6. Інтелектуальний капітал і знання як чинники конкурентоспроможності міжнародної корпорації

Навчальні питання для розгляду на практичному занятті:

1. Сутність і структура інтелектуального капіталу.
2. Людський, структурний і клієнтський капітал корпорації.
3. Знання як джерело конкурентних переваг.

4. Методи оцінювання інтелектуального капіталу.
5. Вплив управління знаннями на інноваційність і ринкову вартість корпорації.

Питання для обговорення

1. Які елементи формують інтелектуальний капітал?
2. Як людський капітал перетворюється на структурний?
3. Чому інтелектуальний капітал складно оцінити у фінансових показниках?
4. Які знання можуть забезпечити стійку конкурентну перевагу?
5. Як клієнтські знання впливають на розвиток міжнародної корпорації?

Дискусійні питання

1. Чи можна точно визначити вартість знань корпорації?
2. Кому належать знання, створені працівником під час виконання професійних обов'язків?
3. Чи може сильний бренд бути важливішим за технологічні знання?

Кейс-стаді

Актуальний контекст. Розвиток індустрії штучного інтелекту залежить не лише від обладнання та фінансових ресурсів, а й від висококваліфікованих дослідників, програмістів, партнерських екосистем і здатності поширювати спеціалізовані знання. NVIDIA розвиває програми професійного навчання у сфері AI, високопродуктивних обчислень і суміжних технологій.

Ситуація. Підрозділ міжнародної AI-корпорації протягом двох років розробляв нову технологію оптимізації обчислень. Основні рішення були створені командою з десяти провідних інженерів. Частина знань міститься у програмному коді та технічній документації, однак причини вибору певних архітектурних рішень відомі переважно членам команди.

Компанія-конкурент запропонувала трьом ключовим фахівцям значно вищу оплату праці. Після їх можливого звільнення корпорація ризикує втратити не тільки працівників, а й неявні знання про технологію, контакти з партнерами та здатність швидко продовжувати розробку.

Фінансовий директор пропонує обмежитися підвищенням зарплати. Керівник підрозділу вважає, що проблема є ширшою і потребує розвитку структурного капіталу, наступництва та командного поширення знань.

Завдання до кейсу

1. Визначте елементи людського, структурного та відносинного капіталу.
2. Оцініть ризики залежності корпорації від невеликої групи експертів.
3. Запропонуйте способи формалізації критично важливих знань.
4. Розробіть заходи з утримання та мотивації ключових фахівців.
5. Визначте показники, за якими можна оцінювати інтелектуальний капітал підрозділу.

Література:

Основна: 4, 5, 6.

Додаткова: 8, 9, 11, 23.

Тема 7. Управління людським капіталом і розвиток компетентностей персоналу міжнародної корпорації

Навчальні питання для розгляду на практичному занятті:

1. Людський капітал у системі управління знаннями.
2. Компетентнісний підхід до підбору і розвитку персоналу.
3. Корпоративне навчання, наставництво та коучинг.
4. Управління талантами і кадровим резервом міжнародної корпорації.
5. Утримання носіїв критично важливих знань.

Питання для обговорення

1. Які компетентності є ключовими для працівників міжнародної корпорації?
2. Як визначити потребу персоналу в нових знаннях?
3. Які переваги мають наставництво та внутрішнє навчання?
4. Як міжнародна мобільність працівників сприяє поширенню знань?

5. Які заходи допомагають утримувати висококваліфікованих фахівців?

Дискусійні питання

1. Що ефективніше: наймати готових фахівців чи розвивати власних працівників?
2. Чи має корпорація інвестувати в навчання працівника, який може звільнитися?
3. Чи повинні всі працівники мати однаковий доступ до корпоративних програм розвитку?

Кейс-стаді

Актуальний контекст. Станом на 31 серпня 2025 року понад 550 тис. працівників Accenture пройшли навчання з основ генеративного штучного інтелекту. Компанія також розвиває практичне, персоналізоване та наставницьке навчання у сфері передових AI-технологій.

Ситуація. Після проведення масштабної програми базового навчання керівництво одного з регіонів Accenture виявило суттєву різницю між формальним проходженням курсу та реальним використанням нових компетентностей.

Частина працівників почала застосовувати AI для аналізу даних, підготовки матеріалів і пошуку рішень. Інші співробітники завершили навчання лише для отримання сертифіката і продовжили працювати за старими методами. Деякі менеджери не дозволяли використовувати AI у клієнтських проєктах через побоювання щодо конфіденційності даних.

Водночас з'явився розрив між працівниками з базовими знаннями та вузьким колом експертів, здатних розробляти складні AI-рішення. Корпорація повинна перейти від масового одноразового навчання до безперервного розвитку компетентностей, пов'язаного з конкретними професійними ролями та бізнес-завданнями.

Завдання до кейсу

1. Поясніть, чому кількість виданих сертифікатів не є достатнім показником ефективності навчання.
2. Запропонуйте рівні AI-компетентностей для різних категорій працівників.

3. Розробіть систему практичних завдань, наставництва та обміну досвідом.
4. Визначте показники оцінювання результативності корпоративного навчання.
5. Запропонуйте заходи для поєднання розвитку компетентностей із вимогами конфіденційності та відповідального використання AI.

Література:

Основна література: 1, 3, 4, 5.

Додаткова література: 1, 6, 12, 15, 24.

Тема 8. Організаційна культура, корпоративне навчання та обмін знаннями в міжнародній корпорації **Навчальні питання для розгляду на практичному занятті:**

1. Організаційна культура як основа управління знаннями.
2. Формування культури довіри, співпраці та відкритого обміну знаннями.
3. Концепція організації, що навчається.
4. Корпоративні спільноти практики та професійні мережі.
5. Міжкультурні бар'єри в обміні знаннями.

Питання для обговорення

1. Як організаційна культура впливає на бажання працівників ділитися знаннями?
2. Які ознаки має організація, що навчається?
3. Яку роль відіграє довіра у трансфері знань?
4. Як спільноти практики сприяють професійному розвитку?
5. Як культурні відмінності впливають на комунікацію між підрозділами?

Дискусійні питання

1. Чи можна змусити працівників ділитися знаннями?
2. Що сильніше впливає на обмін знаннями: матеріальна винагорода чи корпоративна культура?
3. Чи може надмірна внутрішня конкуренція знижувати інноваційність корпорації?

Кейс-стаді

Актуальний контекст. GitLab функціонує як повністю дистанційна компанія та застосовує принцип handbook-first: правила, процеси й управлінські практики документуються у відкритому для працівників корпоративному довіднику, до якого можна пропонувати зміни.

Ситуація. Після швидкого розширення GitLab до компанії приєдналася велика кількість працівників із різних країн і часових поясів. Корпоративний довідник містить тисячі сторінок, однак нові працівники скаржаться, що їм складно визначити, які матеріали є ключовими для їхньої роботи.

Частина менеджерів дотримується принципу: якщо інформація не задокументована, вона фактично недоступна для компанії. Інші керівники вважають, що надмірне документування забирає час і ускладнює роботу. Працівники також створюють неформальні групи в месенджерах, де швидко обмінюються порадами, але ці знання залишаються недоступними для інших команд.

У компанії виникла суперечність між відкритістю, швидкістю комунікації та необхідністю підтримувати актуальність великого обсягу документів.

Завдання до кейсу

1. Визначте переваги та недоліки принципу handbook-first.
2. Поясніть, які знання доцільно документувати, а які краще передавати через безпосередню взаємодію.
3. Запропонуйте механізм перенесення цінних знань із неформальних чатів до корпоративного довідника.
4. Розробіть систему відповідальності за актуальність матеріалів.
5. Запропонуйте формат адаптації нових працівників до культури відкритого обміну знаннями.

Література:

Основна: 3, 4, 5, 6.

Додаткова: 4, 5, 10, 18, 27.

Тема 9. Системи, методи та інструменти управління знаннями в міжнародній корпорації

Навчальні питання для розгляду на практичному занятті:

1. Архітектура системи управління корпоративними знаннями.
2. Бази знань, корпоративні портали та електронні бібліотеки.
3. Карти знань, каталоги експертів і системи пошуку.
4. Методи фіксації досвіду та кращих практик.
5. Оцінювання ефективності системи управління знаннями.

Питання для обговорення

1. Які елементи повинна містити корпоративна система управління знаннями?
2. Для чого використовуються карти знань?
3. Як визначити експертів із певного напрямку в міжнародній корпорації?
4. Які вимоги мають висуватися до корпоративної бази знань?
5. За якими показниками можна оцінити ефективність системи?

Дискусійні питання

1. Чи може технологічна система сама забезпечити ефективне управління знаннями?
2. Чи повинна участь у наповненні бази знань бути обов'язковою?
3. Що важливіше: кількість збережених матеріалів чи частота їх використання?

Кейс-стаді

Актуальний контекст. IBM визначає управління знаннями як процес ідентифікації, організації, збереження та поширення інформації всередині організації. Компанія також наголошує, що технологічна система не забезпечує результату без участі працівників, належного управління контентом і підтримання його актуальності.

Ситуація. Після об'єднання декількох міжнародних підрозділів корпорація отримала п'ять різних баз знань, три корпоративні портали, окремі хмарні сховища та десятки командних чатів. Працівники витрачають значний час на пошук потрібних документів і часто не знають, яка версія є остаточною.

Керівництво вирішило створити єдину AI-систему, яка здійснюватиме пошук у всіх корпоративних джерелах. IT-департамент вважає, що цього буде достатньо для розв'язання проблеми. Фахівці з управління знаннями заперечують: без класифікації матеріалів, визначення їх власників і видалення

дублювань AI лише швидше знаходитиме неструктуровану та суперечливу інформацію.

Додатковою проблемою є різний рівень доступу до даних: частина матеріалів містить персональні, фінансові або комерційно чутливі відомості.

Завдання до кейсу

1. Проведіть аудит наявних джерел корпоративних знань.
2. Запропонуйте архітектуру єдиної системи управління знаннями.
3. Визначте правила класифікації, версійності та доступу до матеріалів.
4. Обґрунтуйте роль AI-пошуку та його обмеження.
5. Запропонуйте показники ефективності функціонування нової системи.

Література:

Основна: 1, 2, 3, 5

Додаткова: 3, 6, 7, 16, 19.

Тема 10. Цифрові платформи, штучний інтелект і аналітика даних в управлінні корпоративними знаннями

Навчальні питання для розгляду на практичному занятті:

1. Цифрова трансформація процесів управління знаннями.
2. Хмарні технології та платформи спільної роботи.
3. Застосування штучного інтелекту для пошуку, класифікації та створення знань.
4. Аналітика великих даних у прийнятті управлінських рішень.
5. Ризики та етичні аспекти використання цифрових технологій.

Питання для обговорення

1. Як цифрові платформи змінюють процеси обміну знаннями?
2. Які завдання управління знаннями може виконувати штучний інтелект?
3. Як аналітика даних допомагає виявляти нові знання?
4. Які ризики пов'язані з використанням генеративного штучного інтелекту?
5. Як перевіряти достовірність знань, створених цифровими системами?

Дискусійні питання

1. Чи може штучний інтелект замінити корпоративного експерта?
2. Кому належать знання, створені за допомогою штучного інтелекту?
3. Чи підвищує автоматизація якість рішень або створює нові ризики?

Кейс-стаді

Актуальний контекст. У 2025 році Microsoft визначила розвиток команд, у яких люди співпрацюють з AI-агентами, як один із ключових напрямів трансформації інтелектуальної праці. Підвищення кваліфікації працівників і розширення можливостей команд за допомогою цифрової праці стали важливими управлінськими пріоритетами.

Ситуація. Міжнародна юридично-консалтингова корпорація створила AI-агента, який аналізує внутрішні методики, законодавчі огляди, попередні проекти та шаблони документів. Система має допомагати консультантам швидше готувати рекомендації для клієнтів.

Під час підготовки проекту для нового ринку молодший консультант використав відповідь AI-агента без перевірки. Згодом з'ясувалося, що система посилалася на документ, який втратив актуальність після зміни національного законодавства. Клієнт отримав неправильну рекомендацію.

ІТ-департамент заявив, що система лише генерує пропозиції, тому відповідальність несе працівник. Консультант зазначив, що інтерфейс не містив попередження про рівень достовірності та дату джерел. Керівництву необхідно встановити правила взаємодії людини й AI у роботі з корпоративними знаннями.

Завдання до кейсу

1. Визначте причини появи неправильної рекомендації.
2. Розподіліть відповідальність між працівником, власником знань, ІТ-департаментом і керівництвом.
3. Запропонуйте процедуру перевірки відповідей AI-агента.
4. Визначте категорії завдань, у яких рішення AI потребують обов'язкового експертного підтвердження.

5. Розробіть принципи відповідального використання генеративного AI в корпорації.

Література:

Основна: 3, 4, 6.

Додаткова: 12, 14, 16, 20, 21, 24, 26, 27.

Тема 11. Трансфер знань у міжнародній корпорації та зовнішньоекономічній діяльності

Навчальні питання для розгляду на практичному занятті:

1. Сутність і форми міжнародного трансферу знань.
2. Канали передавання знань між центральним офісом і закордонними підрозділами.
3. Передавання технологій, управлінських практик і маркетингових знань.
4. Бар'єри міжнародного трансферу знань.
5. Адаптація корпоративних знань до умов іноземних ринків.

Питання для обговорення

1. Які форми міжнародного трансферу знань використовують корпорації?
2. Чим відрізняється передавання знань від передавання технологій?
3. Які мовні, культурні та інституційні бар'єри виникають?
4. Чому успішна практика однієї країни може бути неефективною в іншій?
5. Як знайти баланс між стандартизацією та локальною адаптацією?

Дискусійні питання

1. Чи повинні всі підрозділи міжнародної корпорації працювати за єдиними стандартами?
2. Чи є локальна адаптація знань формою їх спотворення?
3. Чи може міжнародний трансфер знань призводити до залежності приймаючої країни?

Кейс-стаді

Актуальний контекст. Airbus визначає стійкість і зниження ризиків у наскрізній виробничій системі як один зі своїх стратегічних пріоритетів. Для міжнародної авіакосмічної

корпорації узгодженість знань між інженерними, виробничими та партнерськими структурами має критичне значення.

Ситуація. Airbus планує передати частину виробничих операцій новому міжнародному партнеру. Центральні інженерні підрозділи підготували технічні стандарти, цифрові креслення, інструкції з контролю якості та програму навчання персоналу.

Під час тестового виробництва виявилось, що партнер формально дотримується документації, але не завжди правильно реагує на нестандартні відхилення. Досвідчені інженери Airbus використовують професійне судження, сформоване роками роботи, тоді як працівники партнера очікують чітких письмових алгоритмів.

Крім того, виникли мовні та культурні непорозуміння. Місцеві працівники неохоче повідомляють про проблеми, оскільки сприймають це як визнання власної некомпетентності. Представники Airbus, навпаки, очікують негайного відкритого обговорення будь-яких відхилень.

Завдання до кейсу

1. Визначте технічні, мовні, культурні та організаційні бар'єри трансферу знань.
2. Поясніть, чому передавання документації не є повноцінним передаванням знань.
3. Запропонуйте програму наставництва та спільної роботи інженерів.
4. Розробіть механізм повідомлення про помилки без формування культури покарання.
5. Визначте критерії готовності партнера до самостійного виконання виробничих операцій.

Література:

Основна: 4, 5, 6.

Додаткова: 8, 9, 10, 11, 23.

Тема 12. Захист корпоративних знань, інтелектуальної власності та інформаційна безпека міжнародної корпорації

Навчальні питання для розгляду на практичному занятті:

1. Корпоративні знання як об'єкт захисту.

2. Поняття комерційної таємниці та конфіденційної інформації.
3. Інтелектуальна власність у діяльності міжнародної корпорації.
4. Кіберризики, витік інформації та промислове шпигунство.
5. Організаційні, правові та технологічні заходи захисту знань.

Питання для обговорення

1. Які корпоративні знання потребують особливого захисту?
2. Як класифікувати інформацію за рівнем конфіденційності?
3. Які ризики виникають під час дистанційної роботи?
4. Як захист знань може поєднуватися з необхідністю їх поширення?
5. Яку роль відіграє поведінка працівників у забезпеченні інформаційної безпеки?

Дискусійні питання

1. Чи може надмірний захист знань перешкоджати інноваціям?
2. Чи має роботодавець право контролювати цифрову активність працівників?
3. Хто повинен нести відповідальність за витік інформації: працівник чи корпорація?

Кейс-стаді

Актуальний контекст. У високотехнологічних корпораціях захист інтелектуальної власності поєднується з вимогами інформаційної безпеки та міжнародного експортного контролю. У діяльності ASML відповідні фахівці повинні інтегрувати вимоги безпеки й експортного контролю безпосередньо в R&D-процеси та міжнародну співпрацю.

Ситуація. Міжнародна команда ASML працює над дослідницьким проєктом за участю інженерів із різних країн, університету та зовнішнього технологічного партнера. Для прискорення роботи учасники обмінюються кресленнями,

результатами випробувань і технічними файлами через корпоративну хмарну платформу.

Один із дослідників надіслав частину матеріалів на особисту електронну пошту, щоб працювати з ними під час відрядження. Інший учасник надав зовнішньому партнеру доступ до папки, яка містила не лише погоджені документи, а й матеріали з обмеженим режимом поширення.

Витоку інформації поки не зафіксовано, однак служба безпеки встановила, що корпорація не має достатньо чіткої класифікації знань, а працівники не завжди розуміють різницю між конфіденційною інформацією, комерційною таємницею, інтелектуальною власністю і технологіями, що підлягають експортному контролю.

Завдання до кейсу

1. Визначте основні загрози корпоративним знанням у цій ситуації.
2. Класифікуйте інформацію за рівнями доступу та правовим статусом.
3. Оцініть дії працівників із правової, етичної та безпекової позицій.
4. Запропонуйте систему доступу до знань за принципом необхідності для виконання роботи.
5. Розробіть порядок реагування на потенційний витік і програму превентивного навчання персоналу.

Література:

Основна: 1, 3, 4.

Додаткова: 7, 16, 18, 20, 26.

3. САМОСТІЙНА РОБОТА

3.1. Оформлення звіту про самостійну роботу

Підсумком самостійної роботи вивчення дисципліни є складання письмового звіту за темами, вказаними в п. 3.2. Захист звіту про самостійну роботу відбувається у терміни, обумовлені студентом і викладачем.

Види самостійної роботи:

1. Письмовий звіт за темами, вказаними в п. 3.2.
2. Презентація наукової статті.
3. Написання наукової статті для публікації.
4. Підготовка виступу на студентську конференцію.

3.2. Перелік тем для написання звіту про самостійну роботу

1. Знання як стратегічний ресурс міжнародної корпорації.
2. Відмінності між даними, інформацією, знаннями, досвідом і компетентностями.
3. Явні та неявні знання в діяльності міжнародної корпорації.
4. Основні концепції та моделі управління знаннями.
5. Модель SECI та її застосування в міжнародному бізнесі.
6. Життєвий цикл корпоративних знань.
7. Джерела формування знань у міжнародній корпорації.
8. Економіка знань та її вплив на розвиток міжнародного бізнесу.
9. Міжнародні корпорації як генератори і транслятори знань.
10. Трансфер знань між материнською компанією та закордонними підрозділами.
11. Зворотний трансфер знань від дочірніх компаній до головного офісу.
12. Інтелектуальний капітал міжнародної корпорації та його структура.
13. Людський капітал як складова системи корпоративних знань.
14. Знання як чинник конкурентоспроможності міжнародної корпорації.
15. Управління талантами і розвиток компетентностей персоналу.
16. Корпоративне навчання, наставництво і коучинг у міжнародних компаніях.
17. Організація, що навчається: сутність, принципи та моделі розвитку.
18. Організаційна культура як чинник обміну знаннями.
19. Спільноти практики та професійні мережі в міжнародній корпорації.

20. Міжкультурні бар'єри в процесі передачі корпоративних знань.
21. Управління знаннями в умовах дистанційної та гібридної роботи.
22. Цифрові платформи в системі управління корпоративними знаннями.
23. Бази знань, корпоративні портали та електронні бібліотеки.
24. Карти знань і каталоги експертів у міжнародній корпорації.
25. Штучний інтелект у процесах створення, пошуку та поширення знань.
26. Генеративний штучний інтелект як інструмент управління корпоративними знаннями.
27. Аналітика великих даних у системі прийняття управлінських рішень.
28. Цифрові двійники як інструмент створення і трансферу знань.
29. Оцінювання ефективності системи управління знаннями.
30. Роль керівництва у формуванні системи управління знаннями.
31. Мотивація працівників до створення та поширення знань.
32. Управління критично важливими знаннями міжнародної корпорації.
33. Ризики втрати знань унаслідок звільнення ключових працівників.
34. Управління знаннями в міжнародних стратегічних альянсах.
35. Передача знань у процесах злиття і поглинання міжнародних компаній.
36. Управління знаннями в глобальних інноваційних і дослідницьких мережах.
37. Роль університетів і наукових установ у формуванні корпоративних знань.
38. Управління інноваціями на основі корпоративних знань.

39. Відкрита модель інновацій та обмін знаннями з зовнішніми партнерами.
40. Захист корпоративних знань і комерційної таємниці.
41. Інтелектуальна власність у системі управління знаннями.
42. Інформаційна безпека та кіберризики в управлінні корпоративними знаннями.
43. Етичні аспекти використання штучного інтелекту в управлінні знаннями.
44. Управління знаннями в умовах глобальних криз і невизначеності.
45. Управління знаннями як чинник стійкості міжнародної корпорації.
46. Сталий розвиток і «зелені» знання в діяльності міжнародних корпорацій.
47. Корпоративна пам'ять та механізми її збереження.
48. Управління застарілими знаннями та оновлення корпоративної інформації.
49. Порівняльний аналіз систем управління знаннями у провідних міжнародних корпораціях.
50. Розроблення моделі системи управління знаннями для міжнародної корпорації.

4. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Приймак В. М. Управління знаннями : підручник. Київ : Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2019. 240 с.
2. Управління знаннями та інноваціями : навч. посіб. / А. В. Лобза, А. Л. Бикова, А. П. Гірман, Л. Ю. Семенова, О. О. Гетьман та ін. Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2018. 374 с.
3. Dalkir K. Knowledge Management in Theory and Practice. 4th ed. Cambridge, MA : The MIT Press, 2023. 408 p.
4. North K., Kumta G. Knowledge Management: Value Creation Through Organizational Learning. 3rd ed. Cham : Springer, 2025. 352 p.

5. Hislop D., Bosua R., Helms R. Knowledge Management in Organizations: A Critical Introduction. 4th ed. Oxford : Oxford University Press, 2018. 344 p.

6. Chen J., Nonaka I., eds. The Routledge Companion to Knowledge Management. Abingdon : Routledge, 2022. 350 p.

Додаткова

1. Управління знаннями та інтелектуальним капіталом : навч.-метод. посіб. / упоряд. О. В. Захарова. Черкаси : Черкаський державний технологічний університет, 2020. 123 с.

2. Стратегічне управління знаннями підприємства : монографія / А. П. Наливайко, О. М. Гребешкова, Л. П. Батенко та ін. ; за заг. ред. А. П. Наливайка. Київ : КНЕУ, 2014. 445 с.

3. Шимановська-Діанич Л. М., Лозова О. В. Управління знаннями на підприємстві: моделі, етапи та технології. *Економіка: реалії часу*. 2023. № 4 (68). С. 76–82.

4. Nonaka I., Takeuchi H. The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. New York : Oxford University Press, 1995. 284 p.

5. Davenport T. H., Prusak L. Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know. Boston : Harvard Business School Press, 2000. 224 p.

6. Serrat O. Knowledge Solutions: Tools, Methods, and Approaches to Drive Organizational Performance. Singapore : Springer, 2017. 1140 p.

7. Alavi M., Leidner D. E. Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*. 2001. Vol. 25, No. 1. P. 107–136. DOI: 10.2307/3250961.

8. Kogut B., Zander U. Knowledge of the Firm, Combinative Capabilities, and the Replication of Technology. *Organization Science*. 1992. Vol. 3, No. 3. P. 383–397. DOI: 10.1287/orsc.3.3.383.

9. Gupta A. K., Govindarajan V. Knowledge Flows within Multinational Corporations. *Strategic Management Journal*. 2000. Vol. 21, No. 4. P. 473–496.

10. Argote L., Ingram P. Knowledge Transfer: A Basis for Competitive Advantage in Firms. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2000. Vol. 82, No. 1. P. 150–169.

11. Castro R., Moreira A. C. Mapping Internal Knowledge Transfers in Multinational Corporations. *Administrative Sciences*. 2023. Vol. 13, No. 1. Article 16. DOI: 10.3390/admsci13010016.
12. Срібна Є. В., Ступницький В. В., Матусевич К. М., Васюк І. В. Розвиток інтелектуального капіталу в епоху автоматизації та штучного інтелекту. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Серія «Економічні науки»*. 2024. Вип. 2 (106). С. 180–190. DOI: <https://doi.org/10.31713/ve2202417>
13. Срібна Є. В., Васюк І. В. Еволюція формування знань – глобальний вектор розвитку людства та його суперечності. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування*. 2022. Вип. 2 (98). С. 262–277.
14. Срібна Є. В., Ступницький В. В., Ступницька Н. І. Цифровізація – глобальні виміри розвитку людства. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування*. 2022. Вип. 1 (97). С. 53–66.
15. Сергієнко О. А., Тонєва К. В., Христофорова О. М. Управління знаннями як джерело сталих конкурентних переваг: від компетенцій до know-how. *Економіка та суспільство*. 2025. Вип. 81. DOI: 10.32782/2524-0072/2025-81-110.
16. Фесьоха В. В., Легкобит В. С., Чернявський Р. Г., Романенко С. О. Аналіз підходів до реалізації життєвого циклу управління знаннями в інтелектуальних системах кіберзахисту. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2025. № 4. С. 95–107. DOI: 10.31649/1997-9266-2025-181-4-95-107.
17. North K., Kumta G. Knowledge Management: Value Creation Through Organizational Learning. 3rd ed. Cham : Springer, 2025. 352 p. DOI: 10.1007/978-3-031-87650-9.
18. Durst S., Khadir Y. Knowledge Management at the Crossroads: Navigating Risks and Benefits. Cham : Springer, 2025. 91 p. DOI: 10.1007/978-3-031-79003-4.
19. Valeri M. Organizations and Knowledge Management. Cham : Springer, 2025. 131 p. DOI: 10.1007/978-3-031-97954-5.
20. Rezaei M. Artificial intelligence in knowledge management: identifying and addressing the key implementation challenges.

Technological Forecasting and Social Change. 2025. Vol. 217. Article 124183. DOI: 10.1016/j.techfore.2025.124183.

21. Yan J., Husted K., Fath B. Transforming organizational knowledge creation through artificial intelligence: a systematic review of the emergent literature. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. 2025. Vol. 56, No. 2. P. 522–540. DOI: 10.1108/VJIKMS-08-2024-0296.

22. Huang X., Zhou Q. Knowledge management model in the integration of open innovation and circular economy driven by digital intelligence: a comparative multi-case study. *Journal of Innovation & Knowledge*. 2025. Vol. 10, No. 6. Article 100839. DOI: 10.1016/j.jik.2025.100839.

23. Mehreen H., Clegg S., Rammal H. G. Multinational enterprises' knowledge management strategies: exploring the sensemaking and sensegiving interactions. *Journal of Knowledge Management*. 2025. Vol. 29, No. 11. P. 291–312. DOI: 10.1108/JKM-04-2024-0443.

24. Nguyen M. Enhancing employee engagement and knowledge collecting: impact of anthropomorphic features in company generative AI systems. *Knowledge Management Research & Practice*. 2026. Vol. 24, No. 1. P. 95–109. DOI: 10.1080/14778238.2025.2555856.

25. Stan S.-E., Bătușaru C.-M., Giurgiu T., Ciuhureanu A.-T., Sbârcea I.-R. Fifty years of knowledge management research: a system-level analysis of intellectual, conceptual and social structures. *Systems*. 2026. Vol. 14, No. 1. Article 38. DOI: 10.3390/systems14010038.

26. Litvinenko A. The knowledge collaboration framework: a review of artificial intelligence in organisational learning and knowledge management. *Journal of Decision Systems*. 2026. DOI: 10.1080/12460125.2026.2616703.

27. Chow C., Hao C., Li M. How generative AI reshapes the knowledge creation process: a case study from the perspective of trust. *Journal of Knowledge Management*. 2026. DOI: 10.1108/JKM-05-2025-0652.

Інформаційні ресурси

1. ISO 30401:2018. Knowledge management systems — Requirements: офіційний вебсайт International Organization for Standardization. URL: <https://www.iso.org/standard/68683.html> (дата звернення: 13.04.2026).
2. Knowledge and Technology Transfer : офіційний вебсайт World Intellectual Property Organization. URL: <https://www.wipo.int/en/web/technology-transfer> (дата звернення: 13.04.2026).
3. Intellectual Property : офіційний вебсайт World Intellectual Property Organization. URL: <https://www.wipo.int/en/web/about-ip> (дата звернення: 13.04.2026).
4. Knowledge Management : аналітичні матеріали Organisation for Economic Co-operation and Development. URL: https://www.oecd.org/en/publications/serials/knowledge-management_g1gha303.html (дата звернення: 13.04.2026).
5. OECD Digital Economy Outlook : офіційний інформаційно-аналітичний ресурс Organisation for Economic Co-operation and Development. URL: <https://www.oecd.org/en/topics/digital-economy.html> (дата звернення: 13.04.2026).
6. Knowledge4Policy : платформа Європейської комісії з питань використання наукових знань та доказів у процесі прийняття рішень. URL: <https://knowledge4policy.ec.europa.eu> (дата звернення: 13.04.2026).
7. Technology and Innovation Report 2025: Inclusive Artificial Intelligence for Development : офіційний вебсайт United Nations Conference on Trade and Development. URL: <https://unctad.org/publication/technology-and-innovation-report-2025> (дата звернення: 13.04.2026).
8. The Future of Jobs Report 2025 : офіційний вебсайт World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025> (дата звернення: 13.04.2026).
9. Open Science : офіційний інформаційний ресурс United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. URL: <https://www.unesco.org/en/open-science> (дата звернення: 13.04.2026).

10. Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence : офіційний вебсайт United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. URL: <https://www.unesco.org/en/artificial-intelligence/recommendation-ethics> (дата звернення: 13.04.2026).

11. Open Knowledge Repository : електронний репозитарій публікацій і аналітичних матеріалів World Bank. URL: <https://openknowledge.worldbank.org> (дата звернення: 13.04.2026).

12. Directory of Open Access Journals : міжнародний каталог наукових журналів відкритого доступу. URL: <https://doaj.org> (дата звернення: 13.04.2026).

13. Google Scholar : пошукова система наукових публікацій. URL: <https://scholar.google.com> (дата звернення: 13.04.2026).

14. Scopus : міжнародна реферативна та наукометрична база даних. URL: <https://www.scopus.com> (дата звернення: 13.04.2026).

15. Web of Science : міжнародна наукометрична платформа та база наукових публікацій. URL: <https://www.webofscience.com> (дата звернення: 13.04.2026).

16. ScienceDirect : електронна база наукових журналів, статей і монографій. URL: <https://www.sciencedirect.com> (дата звернення: 13.04.2026).

17. SpringerLink : електронна платформа наукових журналів, монографій і навчальних видань. URL: <https://link.springer.com> (дата звернення: 13.04.2026).

18. Наукова бібліотека Національного університету водного господарства та природокористування : офіційний вебсайт. URL: <https://lib.nuwm.edu.ua> (дата звернення: 13.04.2026).

19. Цифровий репозиторій Національного університету водного господарства та природокористування. URL: <https://ep3.nuwm.edu.ua> (дата звернення: 13.04.2026).

20. Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Серія «Економічні науки». URL: <https://visnyk.nuwm.edu.ua/index.php/econ> (дата звернення: 13.04.2026).

**Зразок оформлення титульної сторінки звіту про
самостійну роботу**

Національний університет водного господарства та
природокористування
Навчально-науковий інститут економіки і менеджменту
Кафедра економіки підприємства і міжнародного бізнесу

**Звіт
про самостійну роботу**

**з дисципліни
"УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ
В МІЖНАРОДНІЙ КОРПОРАЦІЇ"**

Виконав(ла):
Студент __ курсу __ групи
спеціальності _____
П.І.Б. _____

Перевірив: (П.І.Б. викладача)

Рівне — 20__