

ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ

И. Г. Горина

Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова,
Москва, Россия

В современных условиях конкурентоспособность организации во многом зависит от развития кадрового потенциала, процесса управления трудовыми ресурсами. При подготовке персонала на первый план выходит процесс управления знаниями, внедрение которого оказывает положительное влияние как на производственный процесс, так и на кадровый менеджмент организации. В статье особое внимание уделено определению понятий «знания», «управление знаниями», «развитие кадрового потенциала», показана научная активность в данной области отечественных авторов с 2018 по 2022 г., выявлена взаимосвязь процесса управления знаниями и развития кадрового потенциала организации. Автором проведен анализ и представлена систематизация основных тенденций изучаемой предметной области. По результатам исследования было определено, что для отечественных ученых вопросы привлечения высококвалифицированных кадров и адаптации кадрового потенциала к организационным изменениям представляют особую актуальность. Показано, что, по данным электронной научной библиотеки Elibrary.ru, наибольшее количество исследований по управлению знаниями и развитию кадрового потенциала за последние пять лет проводилось в области образования, цифровизации и управления персоналом.

Ключевые слова: развитие кадрового потенциала, экономика труда, экономика знаний, управление персоналом.

ORGANIZATION-MANAGERIAL MECHANISM OF SHAPING HUMAN CAPITAL IN ORGANIZATION BASED ON KNOWLEDGE MANAGEMENT

Irina G. Gorina

Plekhanov Russian University of Economics,
Moscow, Russia

Today organization competitiveness depends mainly on the development of HR potential and the process of labour resource management. In personnel training the process of knowledge management is on the foreground, its introduction can render positive effect both on production process and HR management of the organization. The article pays special attention to the definition of such notions as 'knowledge', 'knowledge management', 'development of HR potential', shows academic activity in this field in 2018–2022 on the part of home authors and finds interconnection between the process of knowledge management and development of HR potential. The author analyzed and systematized key trends of the subject area. Findings of the research demonstrate that for home scientists the problems of attracting highly-qualified personnel and adaptation of HR potential to organizational transformations are especially acute. According to Elibrary.ru data the biggest number of studies dealing with knowledge management and development of HR potential during the last 5 years were carried out in the field of education, digitalization and HR management.

Keywords: development of HR potential, labour economy, knowledge economy, HR management.

На сегодняшний день успех любой организации зависит не только от актуального направления деятельности и совершенствования технологических процессов производства, но и от правильно выстроенного кадрового менеджмента. При управлении персоналом для поддержания конкурентоспособности в любой организации появляется потребность в сохранении квалифицированных кадров, а также в накоплении и использовании знаний внутри самой организации. Процесс управления знаниями обеспечивает организации множество преимуществ: сохранение и привлечение информации как внутри организации, так и за ее пределами за счет ценных знаний и опыта персонала, правильно организованного процесса по передаче знаний коллективу, структур организации и сторонних источников в результате создания единой базы знаний и быстрого доступа к ценной информации. Процесс управления знаниями положительно повлияет на производственный процесс организации, позволяя минимизировать затраты на производство, а также на мотивационную составляющую коллектива работников, увеличивая тем самым ее конкурентоспособность.

Научный интерес представляет управление знаниями через формирование кадрового потенциала организации, что поз-

волит сохранить, преобразовать и приумножить внутриорганизационные знания и воспитать на своей территории кадровый высококвалифицированный резерв.

Вместе с тем развитие кадрового потенциала невозможно без учета профессиональных достижений, опыта и навыков каждого сотрудника. Таким образом, в основу человеческого капитала входят знания. Одновременно с осознанием необходимости реализации процессов управления знаниями отмечается их научное осмысление. Отечественные и зарубежные ученые определяют новые области в данном направлении и перспективы применения инструментов менеджмента. Особое внимание этим вопросам уделено в трудах Д. К. Захарова [4], С. Г. Михайлова [5], П. В. Журавлева, М. Н. Кулапова, С. В. Манахова, П. Х. Катабая [3], Н. М. Фоменко [9–11] и др.

В общем виде процесс управления знаниями, как и любой управленческий процесс, можно представить как взаимодействие субъектов и объектов управления. При этом субъект управления формирует цели функционирования объекта управления и определяет инструменты, с помощью которых существующий или создаваемый объект управления сможет достичь этих целей. Рассмотрим основные трактовки понятия «знание» (таблица).

Основные трактовки понятия «знание»

Автор	Трактовка
С. Г. Михайлов [5]	Знания – это возобновляемый ресурс, который в процессе своего использования лишь увеличивается, соприкасаясь с различными видами деятельности и технологиями
Д. К. Захаров [4]	Корпоративные знания весьма многообразны. Они, как правило, включают электронные курсы, медиатеку, инструменты виртуальной коммуникации и другие инструменты, благодаря которым сохраняются и распространяются профессиональные и организационные знания
М. Н. Кулапов [3]	Под знанием в современном мире понимается не только то, что знает человек, но также и то, что «знает» организация в целом
И. Н. Остапенко [8]	Знания – это опыт, мысли, подходы, идеи относительно того, каким будет производство, каким образом оно будет организовано, как удовлетворить потребности общества
Н. М. Фоменко [9]	Знания – это все то, что большинство организаций производят, продают, приобретают
П. Друкер [1]	Интеллектуальные работники владеют своими «средствами производства», заключающимися в их знаниях

Обобщая полученную информацию, в рамках данного исследования мы придер-

живаемся трактовки В. Р. Веснина¹, утверждающего, что под знаниями следует по-

¹ См.: Веснин В. Р. Менеджмент : учебник. – 4-е изд. – М. : Проспект, 2011. – С. 557.

нимать некоторую осмысленную и систематизированную информацию в виде совокупности идей, сведений, опыта, навыков, способностей, которые дают возможность перерабатывать новые данные и использовать их для решения стоящих задач.

При этом ряд авторов считает интересным деление знаний на явные и неявные.

Явное знание – это неличностное, формализованное, распространяемое знание.

Неявное знание – это знание, требующее дополнительной теоретико-методологической проработки (исследований) или экспериментальной проверки (подтверждения).

Цель данного научного исследования – выявить взаимосвязь и взаимозависимость понятий «управление знаниями» и «развитие кадрового потенциала» в российских научных исследованиях. Информационной базой исследования стала база научной электронной библиотеки Elibrary.ru. В рамках данной базы в соответствии с определенными критериями были отобраны научные статьи отечественных авторов, отражающие направление исследования. Последовательность проведения исследования приведена на рис. 1.

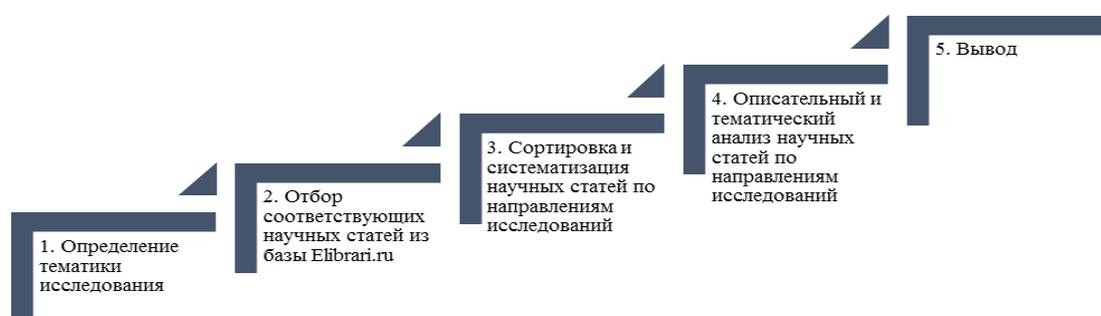


Рис. 1. Основные этапы исследования

Этап 1. Прежде всего была определена тематика, а также цели и задачи исследования. После выявления основной тематики научного исследования, а именно сопоставления понятий и значений категорий «управление знаниями» и «развитие кадрового потенциала», был определен круг решаемых задач: областей научного исследования и перспектив их развития в современных условиях, общей проблематики анализируемых понятий в исследуемых научных областях.

Этап 2. На данном этапе был определен ресурс для подбора научных статей данного исследования – база Elibrary.ru. Период публикаций был определен последними пятью годами издания научных статей (с 2018 по 2022 г.). В соответствии с особенностями научной электронной библиотеки Elibrary.ru поисковый запрос настраивался следующим образом:

– первый поиск осуществлялся по словосочетанию «управление знаниями», а второй – по словосочетанию «развитие кадрового потенциала» в научных статьях, включенных в базу РИНЦ, с сортировкой по максимальному объему цитирований;

– общими критериями для двух поисковых запросов были публикации из научных журналов и материалов конференций с цитируемостью не ниже 20 (статьи с цитируемостью ниже 20 не рассматривались).

В результате поискового запроса в научной электронной библиотеке Elibrary.ru по словосочетанию «управление знаниями» в соответствии с установленными критериями было выделено 4 136 научных статей: 1 321 статья опубликована в 2018 г., 1 085 – в 2019 г., 690 – в 2020 г., 692 – в 2021 г. и 348 – в 2022 г. По результатам второго поискового запроса по

словосочетанию «развитие кадрового потенциала» в соответствии с установленными критериями была выделена 4 231 статья: 859 научных статей опубликованы в 2018 г., 942 – в 2019 г., 983 – в 2020 г., 959 – в 2021 г. и 488 – в 2022 г. Следует отметить, что в результате поисковых запросов в отобранный массив научных статей попали публикации, не соответствующие тематике проводимого исследования, поэтому путем дополнительного отбора некоторые из них были исключены. Таким образом, после дополнительного отбора в соответствии с тематикой исследования и учета всех за-

данных критериев выделились следующие научные статьи:

- по управлению знаниями – 24 публикации: 18 статей в 2018 г., 4 статьи в 2019 г., 3 статьи в 2020 г., 0 статей в 2021 и 2022 гг.;
- по развитию кадрового потенциала – 23 публикации: 10 статей в 2018 г., 6 статей в 2019 г., 5 статей в 2020 г., 1 статья в 2021 г. и 0 статей в 2022 г.

Соотношение количества научных статей по двум поисковым запросам, соответствующим тематике исследования, представлено на рис. 2.

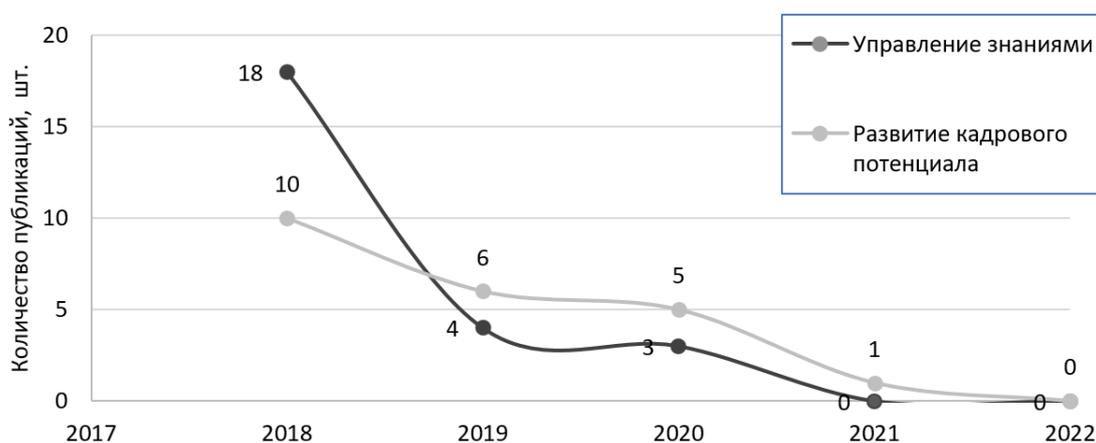


Рис. 2. Соотношение количества публикаций по управлению знаниями и развитию кадрового потенциала

Этап 3. На данном этапе была проведена группировка научных исследований по направлениям «управление знаниями» и «развитие кадрового потенциала». С помощью тщательного анализа каждого из понятий определились некоторые публикации, отвечающие сразу нескольким направлениям одновременно. Среди научных статей по управлению знаниями были выделены следующие направления:

- цифровая экономика – 7;
- образование – 7;
- экономика знаний – 4;
- менеджмент инноваций (инновационный менеджмент) – 5;
- промышленность – 2;
- управление персоналом – 2;

- управление человеческими ресурсами – 2;
- принятие решений – 2;
- государственное управление – 1;
- стратегический менеджмент – 1;
- организационный менеджмент – 1.

По ранее отобранному научному исследованию, соответствующим тематике «развитие кадрового потенциала», были выделены следующие направления:

- образование – 4;
- контент-анализ – 4;
- кадровый менеджмент – 3;
- цифровая экономика – 3;
- управление компетенциями – 2;
- государственное управление – 2;
- управление персоналом – 2;

- агропромышленность – 3;
- сельское хозяйство – 2;
- региональный менеджмент – 2;
- стратегический менеджмент – 1;
- инновационный менеджмент – 1;
- форсайт – 1;
- концепция социальной ответственности бизнеса – 1.

После сортировки научных публикаций, соответствующих понятиям «управление знаниями» и «развитие кадрового потенциала», отобранных по определенным критериям из электронной библиотеки Elibrary.ru, в процессе сравнительного анализа были выявлены наиболее популярные направления исследований. Полученные результаты представлены на рис. 3.

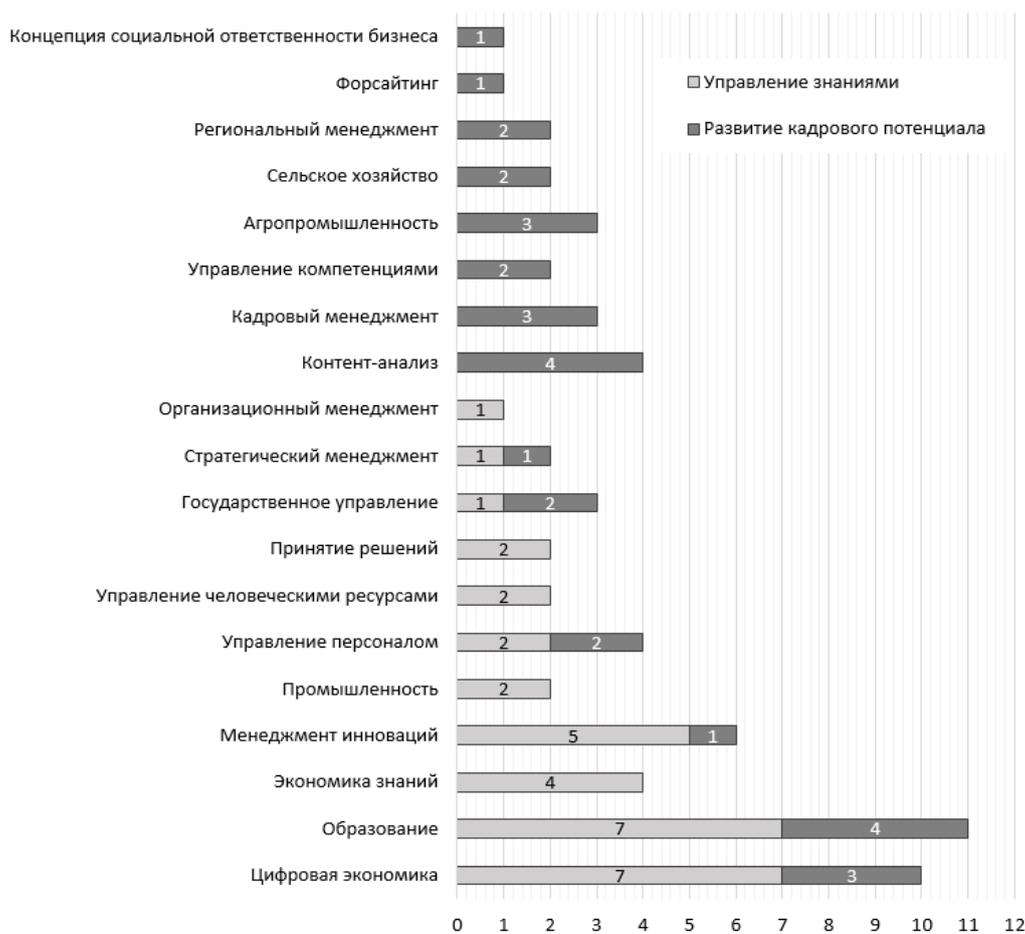


Рис. 3. Соотношение направлений исследований понятий «управление знаниями» и «развитие кадрового потенциала»

При рассмотрении научных статей на предмет основной направленности было отмечено, что многие исследования проводились без описания методологии исследования, в тексте не рассматривалась научная ретроспектива и отсутствовали фундаментальные категории исследуемых понятий. Многие авторы опирались на собственный практический опыт или опыт

организаций, в зависимости от направленности исследования.

Этап 4. На данном этапе был проведен описательный и тематический анализ научных публикаций по направлениям исследования. При этом более детально были проанализированы публикации, соответствующие всем критериям отбора, и определены наиболее популярные на-

правления исследований по каждому из поисковых запросов.

Между тем имели место и единичные публикации, относящиеся к более узкой научной направленности. Такие публика-

ции в данном исследовании не представляли интерес, поэтому были исключены. Основные направления исследований представлены на рис. 4.

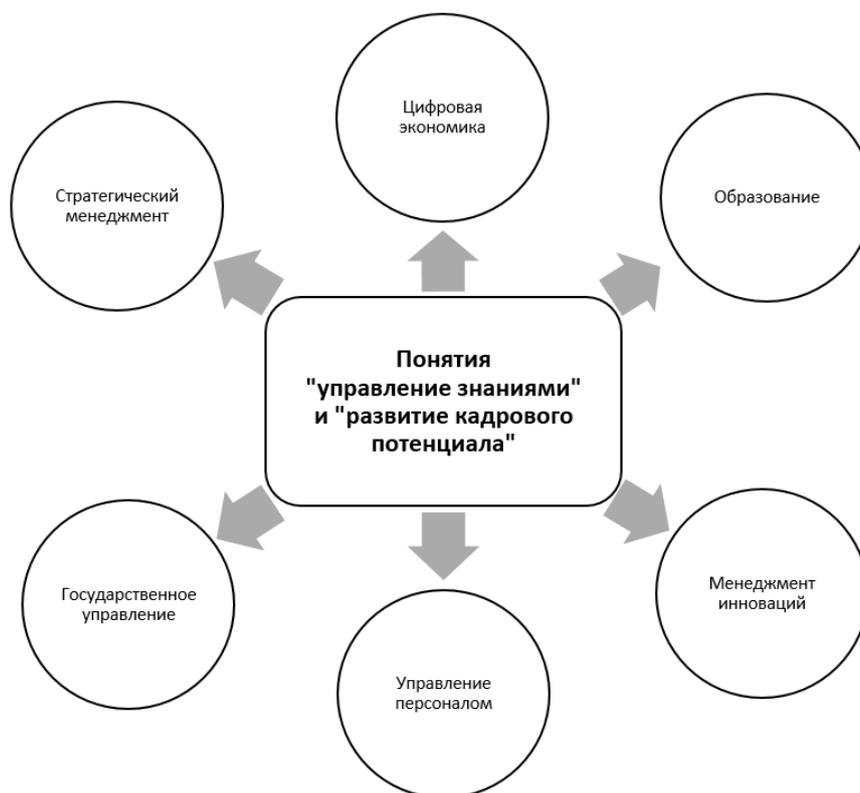


Рис. 4. Основные направления исследований понятий «управление знаниями» и «развитие кадрового потенциала»

Таким образом, исследуемые нами понятия «управление знаниями» и «развитие кадрового потенциала» широко рассматриваются в таких областях, как:

– *цифровая экономика* – освещаются вопросы цифровизации организаций, предприятий и бизнеса, их отдельных технологических и управленческих процессов, а также цифровизации в рамках национального проекта «Цифровая экономика Российской Федерации»;

– *образование* – затрагиваются темы технологий электронного обучения, создания и интеграции информационной среды университета, подготовки высококвалифицированных кадров;

– *менеджмент инноваций* – поднимаются вопросы технологии управления человеческими ресурсами, развития инновационных экономических знаний, ускорения инновационных процессов в рамках четвертой промышленной революции, а также формирования кадрового потенциала и развития конкурентоспособности организации;

– *управление персоналом* – освещаются вопросы технологий аутсорсинга, аутстаффинга и лизинга персонала, самоменеджмента, развития компетенций и принятия решений;

– *стратегический менеджмент* – исследуются вопросы формирования кадрового потенциала как одного из существенных

направлений стратегического управления организацией;

– государственное управление в макроэкономике и региональном менеджменте.

После определения основных направлений исследований научных публикаций по управлению знаниями и развитию кадрового потенциала ситуация выглядит

следующим образом: в 2018 г. была опубликована 31 статья, в 2019 г. – 8 статей, в 2020 г. – 7 статей, в 2021 г. – 1 статья и в 2022 г. – 0 статей.

На рис. 5 представлена таблица соотношений опубликованных исследований по годам и их основным направлениям.

Цифровая экономика	Цифровая экономика		
Образование	Образование	Образование	
Менеджмент инноваций	Менеджмент инноваций		
Управление персоналом		Управление персоналом	Управление персоналом
Государственное управление		Государственное управление	
Стратегический менеджмент	Стратегический менеджмент	Стратегический менеджмент	
2018	2019	2020	2021

Рис. 5. Таблица соотношения опубликованных исследований по основным направлениям

Исходя из вышеизложенного можно выделить три области, в которых понятия «управление знаниями» и «развитие кадрового потенциала» наиболее востребованы: цифровая экономика, образование и менеджмент инноваций.

Этап 5. На заключительном этапе исследования был подведен результат, который показывает взаимосвязь исследуемых понятий «управление знаниями» и «развитие кадрового потенциала». Особую актуальность данные понятия имеют в областях цифровой экономики и образования. Часто эти области идут неразрывно. Например, актуальным остается вопрос цифровизации образовательного процесса, приводятся возможные варианты модернизации и создания цифровых образовательных платформ. Также исследуется те-

ма кадрового обеспечения в образовательных учреждениях с учетом цифровизации и создания особых цифровых компетенций.

Актуальными остаются вопросы привлечения высококвалифицированных кадров, а также адаптации кадрового потенциала к организационным изменениям. В ходе исследования было выявлено, что большинство работ, посвященных этим вопросам, были опубликованы в 2018 г. Следовательно, к настоящему времени тенденция изучения вопросов управления знаниями и формирования кадрового потенциала в цифровой экономике и образовании снизилась. При этом противоположную тенденцию имеет исследование вопросов управления персоналом.

Список литературы

1. Друкер П. Менеджмент. Вызовы XXI века. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2012.
2. Журавлев П. В. Российские подходы к оценке человеческого капитала с позиции бизнес-аналитики // Научно-аналитический журнал «Наука и практика» Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – Т. 9. – 2017. – № 4 (28). – С. 32–38.

3. Журавлев П. В., Кулапов М. Н., Манахов С. В., Катабай П. Х. Менеджмент персонала: развитие концепции : монография. – М. : ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2021.
4. Захаров Д. К. Основные положения концепции управления знаниями современной организации // Инновационные научные исследования в современном мире: теория, методология, практика : сборник научных статей по материалам VII Международной научно-практической конференции. 31 января 2022 г. – Уфа : НИЦ «Вестник науки», 2022. – С. 76–82.
5. Михайлов С. Г. Социальный феномен знаний в технологическом преобразовании предприятий и организаций // Телескоп : журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2022. – № 1. – С. 118–124.
6. Никулин Л. Ф. «Четвертая парадигма» и менеджмент // Научно-аналитический журнал «Наука и практика» Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2018. – Т. 10. – № 1 (29). – С. 48–63.
7. Симченко Н. А., Зиновьев Ф. В., Ганиева А. К. Развитие экономики труда в цифровую эпоху: методы и технологии : монография. – Симферополь : КФУ, 2022.
8. Стратегическое управление развитием информационной безопасности социально-экономических систем на основе умных технологий : монография. – Симферополь : КФУ, 2022.
9. Фоменко Н. М. Информационные технологии в процессе управления знаниями // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. – 2015. – № 1 (185). – С. 80–85.
10. Фоменко Н. М. Кадры и их подготовка в период индустриальной революции: взгляд в будущее // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 11 (100). – С. 1108–1111.
11. Фоменко Н. М., Кураян К. А. Управление персоналом в современной организации: новая область исследований и ее перспективы // Экономика и предпринимательство. – 2021. – № 11 (136). – С. 1286–1289.

References

1. Druker P. Menedzhment. Vyzovy XXI veka [Management. Challenges of the 21st Century]. Moscow, Mann, Ivanov i Ferber, 2012. (In Russ.).
2. Zhuravlev P. V. Rossiyskie podkhody k otsenke chelovecheskogo kapitala s pozitsii biznes-analitiki [Russian Approaches to the Assessment of Human Capital from the Position of Business Analytics]. *Nauchno-analiticheskiy zhurnal «Nauka i praktika» Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G. V. Plekhanova* [Scientific and Analytical Journal "Science and Practice" Plekhanov Russian University of Economics], 2017, Vol. 9, No. 4 (28), pp. 32–38. (In Russ.).
3. Zhuravlev P. V., Kulapov M. N., Manakhov S. V., Katabay P. Kh. Menedzhment personala: razvitie kontseptsii: monografiya [Personnel Management: Concept Development, monograph]. Moscow, Plekhanov Russian University of Economics, 2021. (In Russ.).
4. Zakharov D. K. Osnovnye polozheniya kontseptsii upravleniya znaniyami sovremennoy organizatsii [The Main Provisions of the Concept of Knowledge Management of a Modern Organization]. *Innovatsionnye nauchnye issledovaniya v sovremennom mire: teoriya, metodologiya, praktika: sbornik nauchnykh statey po materialam VII Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. 31 yanvarya 2022 g.* [Innovative Scientific Research in the Modern World: Theory, Methodology, Practice, collection of scientific articles based on the materials of the 7th International Scientific and Practical Conference. 31 January 2022]. Ufa, SPC «Bulletin of science», 2022, pp. 76–82. (In Russ.).

5. Mikhaylov S. G. Sotsialnyy fenomen znaniy v tekhnologicheskoy preobrazovanii predpriyatiy i organizatsiy [The Social Phenomenon of Knowledge in the Technological Transformation of Enterprises and Organizations]. *Teleskop: zhurnal sotsiologicheskikh i marketingovykh issledovaniy* [Telescope: journal of sociological and marketing research], 2022, No. 1, pp. 118–124. (In Russ.).

6. Nikulin L. F. «Chetvertaya paradigma» i menedzhment [The «Fourth Paradigm» and Management]. *Nauchno-analiticheskiy zhurnal «Nauka i praktika» Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G. V. Plekhanova* [Scientific and Analytical Journal "Science and Practice" Plekhanov Russian University of Economics], 2018, Vol. 10, No. 1 (29), pp. 48–63. (In Russ.).

7. Simchenko N. A., Zinovev F. V., Ganieva A. K. Razvitiye ekonomiki truda v tsifrovuyu epokhu: metody i tekhnologii: monografiya [Development of the Labor Economy in the Digital Age: Methods and Technologies, monograph]. Simferopol, KFU, 2022. (In Russ.).

8. Strategicheskoye upravleniye razvitiem informatsionnoy bezopasnosti sotsialno-ekonomicheskikh sistem na osnove umnykh tekhnologiy: monografiya [Strategic Management of Information Security Development of Socio-Economic Systems Based on Smart Technologies, monograph]. Simferopol, KFU, 2022. (In Russ.).

9. Fomenko N. M. Informatsionnyye tekhnologii v protsesse upravleniya znaniyami [Information Technologies in the Process of Knowledge Management]. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Severo-Kavkazskiy region. Obshchestvennyye nauki* [University News. North-Caucasian Region. Social Sciences Series], 2015, No. 1 (185), pp. 80–85. (In Russ.).

10. Fomenko N. M. Kadry i ikh podgotovka v period industrialnoy revolyutsii: vzglyad v budushchee [Personnel and their Training During the Industrial Revolution: a Look into the Future]. *Ekonomika i predprinimatelstvo* [Journal of Economy and Entrepreneurship], 2018, No. 11 (100), pp. 1108–1111. (In Russ.).

11. Fomenko N. M., Kurayan K. A. Upravleniye personalom v sovremennoy organizatsii: novaya oblast issledovaniy i ee perspektivy [Personnel Management in a Modern Organization: a New Field of Research and its Prospects]. *Ekonomika i predprinimatelstvo* [Journal of Economy and Entrepreneurship], 2021, No. 11 (136), pp. 1286–1289. (In Russ.).

Сведения об авторе

Ирина Григорьевна Горина

аспирантка кафедры теории менеджмента и бизнес-технологий; начальник отдела обслуживания читателей и книгохранения Научно-информационного библиотечного центра имени академика Л. И. Абалкина РЭУ им. Г. В. Плеханова.

Адрес: ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», 117997, Москва, Стремянный пер., д. 36.
E-mail: Gorina.IG@rea.ru

Information about the author

Irina G. Gorina

Post-Graduate Student of the Department for Management Theory and Business Technologies; Head of the Department of Reader Service and Book Storage Scientific and Information Library Center named after Academician L. I. Abalkin of the PRUE.

Address: Plekhanov Russian University of Economics, 36 Stremyanny Lane, Moscow, 117997, Russian Federation.
E-mail: Gorina.IG@rea.ru