

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ КАК НАПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

С. П. Бурланков

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

М. Ю. Петренко

Научно-исследовательский институт гуманитарных наук
при Правительстве Республики Мордовия, Саранск, Россия

П. С. Бурланков

Московский государственный университет технологий и управления имени
К. Г. Разумовского (Первый казачий университет), Москва, Россия

В. А. Комаров

Национальный исследовательский Мордовский государственный университет
им. Н. П. Огарёва, Саранск, Россия

Специфика построения эффективной целевой системы управления знаниями (СУЗ) координационного типа предполагает ее связь с созданием необходимых компетенций разного уровня. Формирование организационной структуры промышленного предприятия должно базироваться на комплексе фундаментальных принципов, включающих ряд требований к сфере знаний, организационному проектированию, взаимодействию с ключевыми группами стейкхолдеров и т. д. Основным научным результатом статьи является интегральный подход к формулированию методических основ формирования системы управления знаниями на базе комплекса базовых принципов, которые следует учитывать при организационном проектировании СУЗ.

Ключевые слова: промышленное предприятие, организационное проектирование, управленческое воздействие, система управления знаниями, компетенции.

DEVISING SYSTEM OF KNOWLEDGE MANAGEMENT AS LINE IN ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT AT INDUSTRIAL ENTERPRISE

Stepan P. Burlankov

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

Mikhail Y. Petrenko

Research Institute of the Humanities by the Government
of the Republic of Mordovia, Saransk, Russia

Petr S. Burlankov

Moscow State University of Technology and Management
named after K. G. Razumovsky (First Cossack University), Moscow, Russia

Vladimir A. Komarov

National Research Ogarev Mordovia State University, Saransk, Russia

Specificity of building the effective target system of knowledge management (SKM) (of the coordination type) implies its interconnection with shaping necessary competences at different level. Building organizational structure

at the industrial enterprise shall be based on a set of fundamental principles, including a number of requirements to the sphere of knowledge, organizational projecting, interaction with key groups of stakeholders, etc. The major academic outcome of the article is an integral approach to formulating methodological foundations for devising the system knowledge management based on a set of key principles that should be taken into account in organizational projecting SKM.

Keywords: industrial enterprise, organizational projecting, managerial impact, system of knowledge management, competences.

Постановка проблемы

К числу значимых стратегических ориентиров современных промышленных предприятий относится обеспечение высокого уровня конкурентоспособности, что особенно актуально в условиях динамической внешней среды. Фактически конкурентоспособность выступает результатом всестороннего развития организаций на основе изменений инновационного характера. Создание и использование инноваций разного типа требует системного стратегического подхода к управлению знаниями на предприятии. Цели и стратегии развития изменяют требования к содержанию работы как предприятия в целом, так и отдельных его подразделений; предусматривают сознательное формирование соответствующих компетенций. Новые компетенции предопределяются избранным направлением стратегического развития. При этом они выступают объектом влияния системы управления знаниями, поскольку управляемое развитие любого предприятия базируется на готовности компетентного персонала не только участвовать в стратегических изменениях, но и инициировать их разработку и внедрение.

Именно поэтому сегодня необходимо создание целевой системы управления знаниями (СУЗ) координационного типа для предприятий, особенно промышленных, среда функционирования которых является более сложной, а степень взаимодействия с широким кругом заинтересованных лиц определяет ряд возможностей для маневрирования во внешней среде.

Целевые СУЗ координационного типа – относительно новые организационные решения для промышленных предприятий. В них должны совмещаться современ-

ные требования к содержанию процесса управления знаниями с эффективными организационными формами осуществления этого процесса. Однако, несмотря на значительное количество публикаций по проблематике управления знаниями, некоторые принципиальные положения по определению содержания процесса, обеспечению эффективного функционирования СУЗ решены не полностью.

Анализ последних исследований и публикаций

Современные подходы к построению СУЗ отражены в трудах как зарубежных, так и отечественных ученых. Однако принципам организационного проектирования целевой СУЗ непосредственно в управленческой структуре промышленных предприятий уделено недостаточно внимания, поскольку исследования касаются преимущественно описания функций небольших или подразделений более крупных организаций, анализа различных стратегий в сфере СУЗ, разработки методологии сбора, использования, распространения приобретенных знаний без акцентирования на целевом характере деятельности именно промышленных предприятий.

Вместе с тем организационное обеспечение СУЗ, принципы построения ее организационной структуры как раз и создают первоочередные условия для достижения эффективности в функционировании промышленных предприятий:

- гибкость во взаимодействии с различными подсистемами;
- учет интересов заинтересованных лиц;
- оперативность в принятии управленческих решений и т. п.

Изменения в компетенциях управленческих органов – постоянный процесс, эффективность которого зависит от выбранного типа развития, а также степени осознанности управляемого влияния на трансформацию компетенций. Это означает, что СУЗ должна быть достаточно гибкой и активно взаимодействовать со всеми подразделениями промышленного предприятия, специалистами, заинтересованными лицами-стейкхолдерами (потребители, поставщики, персонал, общество, государство и т. п.).

Обеспечение эффективной коммуникации со стейкхолдерами должно быть учтено при определении места СУЗ в деятельности промышленного предприятия и при последующем организационном развитии (как обеспечительного процесса стратегического управления), что позволяет эффективно осуществлять оперативное реагирование по запросу смежных подсистем управления, активизацию инновационной деятельности в управленческих структурах промышленных предприятий и т. д.

Исходя из вышесказанного, критический анализ научных подходов к определению ключевых принципов, регулирующих комплекс отношений в сфере организационного обеспечения СУЗ; примеров их применения в условиях реального бизнеса является весомым ориентиром для построения эффективной составляющей промышленного предприятия и создания необходимых условий для достижения основных целей и задач в сфере управления знаниями в его управленческой структуре.

Изложение основного материала

Управление промышленным предприятием в стратегическом режиме позволяет сформулировать исходные требования к проектированию новых или усовершенствованию имеющихся подсистем: проведение углубленного анализа внешней и внутренней среды, диагностирование сложившейся ситуации и прогнозирование возможного развития событий в соответствующей сфере. Широкий аналитиче-

ский инструментарий и комплекс необходимых для развития корневых компетенций промышленного предприятия должны использоваться при проведении анализа его информационных потребностей, выявлении основных источников необходимой информации, текущих интеграционных процессов, определении компетенций и интеллектуальных возможностей персонала и т. д.

В связи с этим целесообразно в рамках данной статьи использовать следующие определения компетенций:

1) компетенции – знания и умения для получения, использования и воспроизводства ресурсов для развития организации;

2) ключевые компетенции – навыки, умения и связи, необходимые для устоявшегося функционирования промышленного предприятия в динамической внешней среде;

3) корневые компетенции – навыки, умения и связи промышленного предприятия, позволяющие ему добиваться стратегического преимущества во внешней среде по сравнению с основными конкурентами [2].

Стратегический характер формирования корневых компетенций может быть продемонстрирован примером, приведенным на рис. 1.

Как отмечается в научной литературе, корневые компетенции включают инновационные компетенции; управленческие компетенции систем, поддерживающих надежность и управляемость стратегических изменений; компетенции по поддержанию связей со стейкхолдерами [2]. В частности, Н. А. Герасимова, А. Н. Когтева и Н. М. Шевцова отмечают, что «в условиях цифровой трансформации усложняется набор компетенций, реализуемых специалистами категории «Знание», что в свою очередь ведет к усложнению структуры человеческого капитала региона» [1. – С. 285]. При этом каждое предприятие самостоятельно определяет для себя диапазон необходимых компетенций, где ведущее место занимают профессио-

нальные знания и навыки, однако наиболее общими примерами для всех субъектов

могут служить знания в таких областях, как рынок, клиенты, продукт, сотрудники.

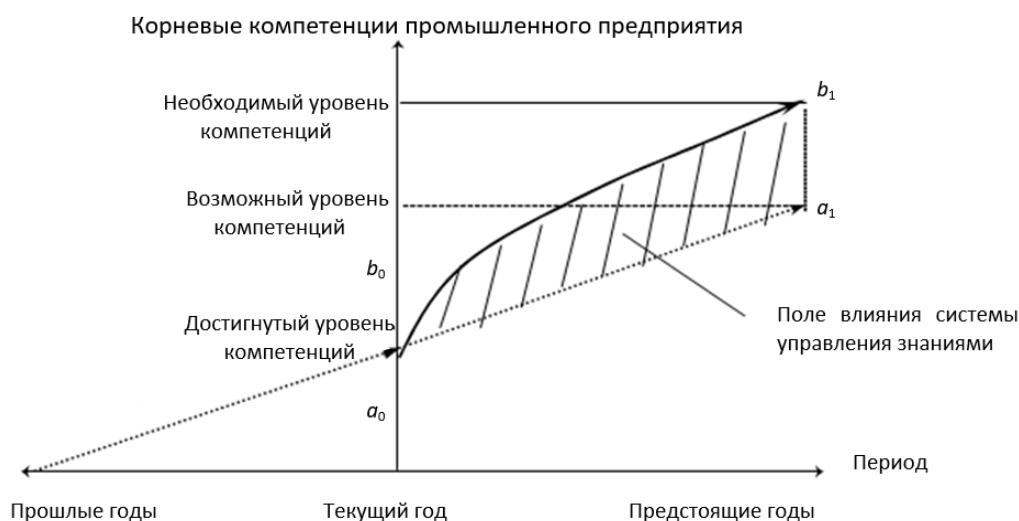


Рис. 1. Поле стратегических решений по управлению знаниями в управленческой структуре промышленного предприятия

С нашей точки зрения, в данном перечне следует отдельно выделить производство (инновации, технологии). При этом все более актуальными в контексте обеспечения быстрой реакции промышленного предприятия на изменения во внешней среде и получения конкурентных преимуществ становятся знания относительно новейших информационных технологий; изменения конъюнктуры рынка; научных разработок; экономических, политических, социальных, культурных процессов в регионе и глобально в мире; согласованных действий и планов с ключевыми группами стейкхолдеров и т. п. На современном этапе инвестиции в науку существенным образом увеличились в среднем на 100% с равномерным приростом по регионам, что указывает на значимость развития наукоемкости промышленности и ее влияния на эффективность экономических процессов (рис. 2 и 3).

Совокупность необходимых корневых компетенций обосновывает необходимость создания такой СУЗ, которая объединила бы профессиональную информацию, данные об опыте сотрудников, проекты, в которых они участвуют, а также обеспечила

бы регламентированный доступ к распределенным информационным ресурсам, прикладным программным системам и формализованным результатам функционирования промышленного предприятия в целом и его сотрудников по отраслям или подразделениям в частности. Именно с помощью менеджмента знаний ускоряется период адаптации новых сотрудников, создаются новые возможности для существующего персонала промышленной компании (в том числе со стороны использования инструментария стратегического управления в наиболее сложноорганизованных отраслях промышленности).

Осуществление управления знаниями промышленных предприятий основывается на организационно-экономических механизмах их функционирования, которые определяются совокупностью средств воздействия субъекта управления на соответствующие объекты. Осуществление управленческого влияния на компетенции промышленных предприятий посредством подсистемы управления знаниями инициирует необходимость определения управления знаниями как объекта управления.

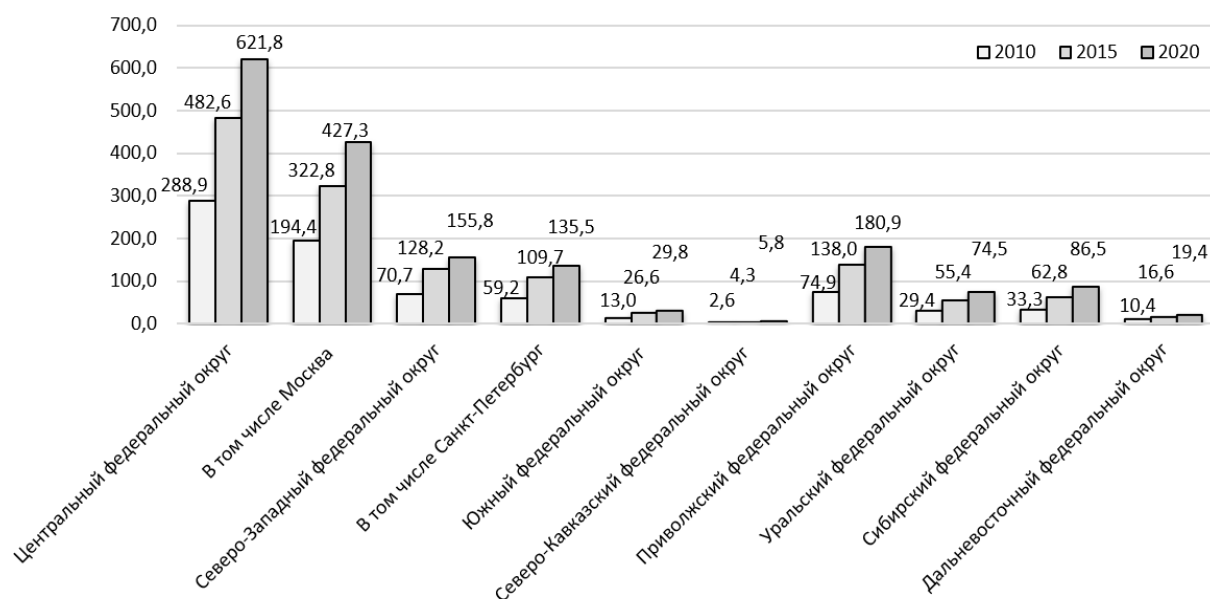


Рис. 2. Внутренние затраты на научные исследования и разработки по субъектам Российской Федерации (2010–2020 гг.) (в млрд руб.)

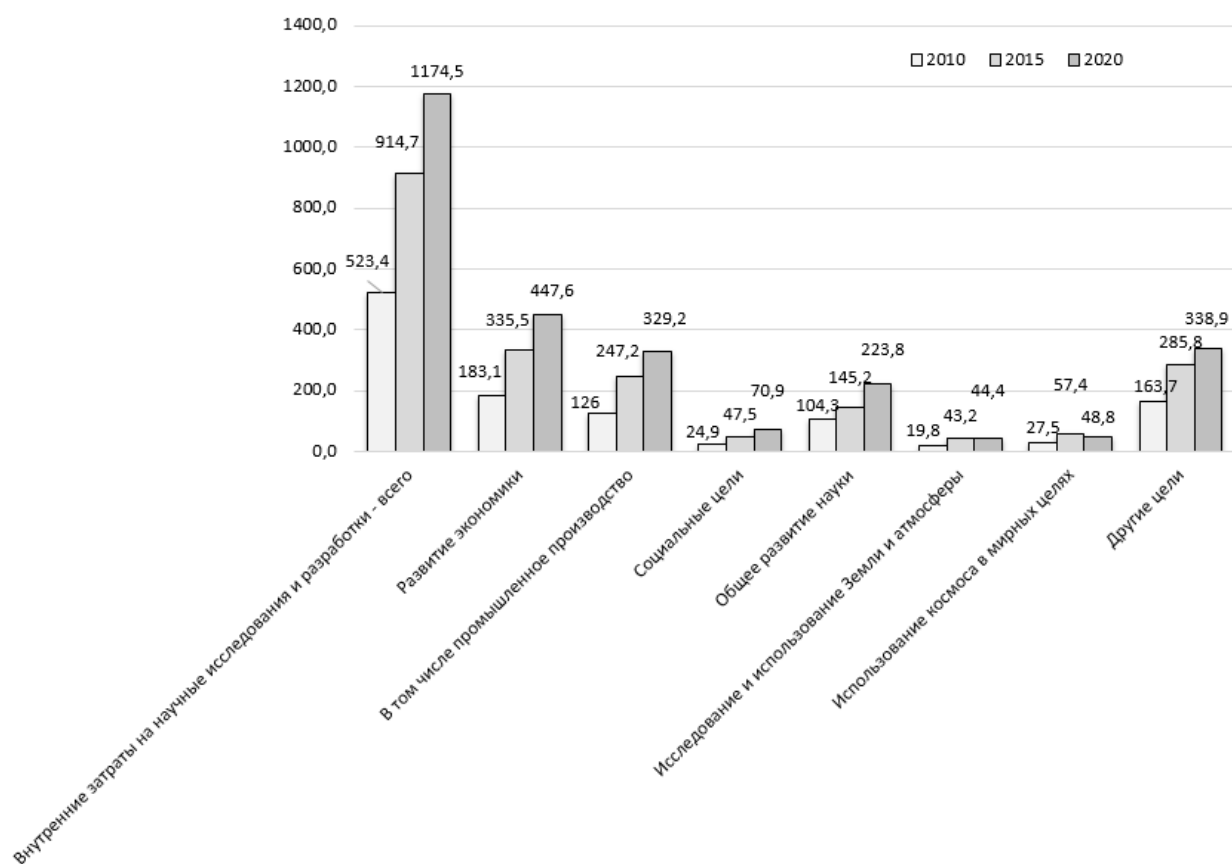


Рис. 3. Внутренние затраты на научные исследования и разработки по социально-экономическим целям по Российской Федерации (2010–2020 гг.) (в млрд руб.)

Рис. 2 и 3 составлены по данным Росстата.

Учитывая межфункциональный характер управления знаниями, СУЗ должна претворяться в целевую подсистему координационного типа с комплексом взаимосвязанных функций анализа, диагноза, оценки и прогнозирования необходимых и достаточных на разных этапах развития промышленного предприятия компетенций.

Взаимосвязь функций СУЗ должна отражать общие и специфические особенности стратегического, социального, экономического, организационного преобразования – векторы этого развития, определенные собственниками и руководителями хозяйствующих субъектов.

Целевая функция управления знаниями в такой ситуации производна от функции стратегического управления. При этом главная цель – сохранение и дальнейшее развитие организации за счет доступного ей типа организационного развития. Для достижения этой цели промышленное предприятие должно организационно подготовиться к реализации соответствующих стратегий. Главная цель деятельности СУЗ в таком случае – содействие достижению целей организации за счет формирования предпосылок для сознательной, профессиональной деятельности всех подсистем промышленного предприятия по определенным направлениям развития, а также создания информационной базы обеспечения этой деятельности. Координационный характер управления знаниями определяет необходимость координации комплексных целей (финансовых, социальных, рыночных и т. п.) функционирования предприятия с целями деятельности и необходимыми будущими компетенциями отдельных подсистем в отношении отдельных стратегий развития.

Задачей СУЗ как элемента стратегического управления является формирование ключевого комплекса мероприятий по формированию знаний и будущих компетенций, необходимых для достижения целей организации. С позиции функционального, системного, ситуационного под-

ходов и места СУЗ в управленческой структуре необходимо разграничить общие и специфические задачи ее осуществления. К общим задачам управления знаниями относятся:

1) формирование системы знаний, необходимых и достаточных для обеспечения стратегических компетенций промышленного предприятия в целом, отдельных его подсистем, руководителей и исполнителей для содействия достижению стратегических целей развития;

2) информационное обеспечение процессов формирования реакции промышленного предприятия на изменения в среде функционирования, отдельных его субокружений с целью устойчивого развития на основе обоснованной системы стратегий (стратегического набора);

3) выполнение динамического стратегического анализа изменения требований к корневым компетенциям по определенным направлениям (контурам) наблюдений, связанным с реконфигурацией целей и стратегий;

4) проработка предложений по изменению компетенций как объекта управления знаниями с учетом прогнозного состояния среды промышленного предприятия;

5) выполнение функции координации и системной интеграции в формировании необходимых корневых компетенций стратегического типа в системе управления.

К специфическим задачам СУЗ промышленного предприятия относятся:

1) участие в процессе принятия решений по установлению целей и стратегий развития промышленного предприятия;

2) разработка программ формирования компетенций отдельных подразделений для внутреннего пользования;

3) анализ, структуризация и декомпозиция данных о существующем и необходимом (стратегическом) уровне корневых компетенций с целью их адаптации к потребностям устойчивого развития промышленного предприятия;

4) сбор, систематизация, подготовка, структуризация первичной информации, полученной на основе организационного и социального аудита стратегических разрывов между имеющимися на требуемом уровне корневыми компетенциями;

5) участие в формировании организационно-экономических механизмов управления переходом к высшим уровням стратегического организационного развития.

Функционирование СУЗ как целевой подсистемы координационного типа, играющей роль обеспечивающей подсистемы стратегического управления, базируется на процессах стратегического планирования, организации, регулирования, мотивации и контроля. В системе управления промышленным предприятием СУЗ может реализовываться на трех уровнях:

1) *нижнем* – управление знаниями с акцентом на обучение отдельных сотрудников промышленного предприятия с целью формирования необходимых компетенций;

2) *среднем* – управление знаниями подразделений предприятия для подготовки к выполнению функциональных стратегий, основанных на корневых компетенциях;

3) *верхнем* – целевая СУЗ координационного типа, ответственная за согласование деятельности по управлению знаниями всего промышленного предприятия с целью формирования соответствующих компетенций.

Следует подчеркнуть, что СУЗ одновременно выступает как структурообразующий элемент промышленного предприятия (в особенности крупного), поскольку является неотъемлемой частью процесса организационного развития. Изменение приоритетов в таком развитии, основанных на целевом признаке, может привести к динамическому изменению структуры самого предприятия, перераспределению полномочий между существующими и создаваемыми для выполнения новых компетенций подразделениями.

Выбор организационного решения по СУЗ должен базироваться на соответствующей

научной базе – сочетании научных принципов организации и управления, а также производных от них принципов управления, организационного проектирования, коммуникативного взаимодействия. При этом принципы развития организационной структуры, создающие методическую основу моделирования СУЗ, должны опираться на потребности предприятия, воплощенные как целостно, так и в отраслевых целях; обобщенную практику отечественных и зарубежных предприятий соответствующей сферы деятельности; рекомендации специалистов. Наиболее целесообразным представляется использование следующего определения принципов: ключевые исходные основы определенного общественного явления, выражающие его содержание [3. – С. 29].

На основе анализа последних публикаций по рассматриваемым вопросам можно выделить принципы научного управления в контексте исследования. Эти принципы достаточно детально обоснованы каждой научной управленческой школой, начиная от А. Файоля, Л. Урвика, О. Шелдока и заканчивая представителями-практиками современной школы менеджмента, выдвигающими все новые подходы в направлении гуманизации управления и т. д.

Базовой системой являются общеорганизационные принципы, содержащие требования ко всему предприятию, функционированию его составляющих и управленческому воздействию. Учитывая результаты исследований представителей системного и ситуационного подходов, с точки зрения организационного проектирования СУЗ наиболее интересны теория проектирования коммуникационных сетей в организации (Р. Акорф, А. Беттерсби, Г. Саймон), учет информационных технологий и организационное проектирование в условиях неопределенности (Дж. Вудворд, П. Лоуренс, Д. Пью, Д. Хиксон, В. Томпсон) [См.: 4. – С. 15]. В этом аспекте особого внимания в современной научной среде требует обоснование принципов организационной статистики (структуризация)

и динамики (процессуализация), среди которых актуальными для темы этой статьи являются принцип целенаправленности (ориентация любой деятельности на достижение целей промышленного предприятия); принцип приоритета функций над структурой при создании управленческой системы (цели – задачи – структурные единицы); принцип приоритета субъекта управления над объектом при создании структурного подразделения (подбор менеджментом персонала, определение местонахождения, условий труда и т. п.); принцип соответствия предписания в подчинении (существование для каждого работника одного линейного руководителя и возможности многих функциональных руководителей); принцип оптимизации соотношения централизации и децентрализации; принцип синхронизации, ритмичности и т. д.

При этом до настоящего времени проблемными и малоисследованными вопросами в контексте универсальных принципов управленческого воздействия остаются развитие сетевых и виртуальных структур, учет интересов ключевых групп заинтересованных лиц, интеллектуализация информационного пространства и т. д.

Вопросы разработки теоретико-методических подходов к управлению СУЗ, в частности, исследования обобщенных принципов функционирования данной подсистемы, актуализировались в начале XX в. в условиях интенсификации информационного пространства, развития информационных технологий, усложнения коммуникации в бизнес-процессах современных компаний. При этом большинство научных исследований сводятся к тому, что знание является одним из ключевых и неотъемлемых ресурсов управления современными предприятиями, используемыми всеми организационными подсистемами. Фактически диапазон функционирования исследуемой СУЗ касается всех звеньев организации управленческого воздействия, поэтому в первую очередь тре-

бует обеспечения проницаемости и взаимосвязи с ними.

Имея всеобъемлющую деятельность и специфику поля деятельности, СУЗ через информационные каналы и систему обучения в свою очередь становится проводником стратегического управления, требующего соответствующих знаний. Наконец, менеджмент знаний способствует распространению среди персонала понимания миссии, целей, знаний по использованию инструментария стратегического управления в целом. Однако, учитывая динамическую среду функционирования промышленных предприятий, некоторые ученые [5] определяют ситуационный характер менеджмента знаний. Именно в этом аспекте принципы стратегической системы управления являются базовыми ориентирами для создания условий эффективного функционирования промышленного предприятия.

Отдельно акцентируется внимание на исключительной роли индивидуума и команды как группе индивидуумов, через обучение которых происходит собственное обучение промышленного предприятия как базовой организационной структуры. При этом следует отметить важность совместной работы по поиску, наполнению, унификации, передаче, утилизации информации. Таким образом, возникает возможность обеспечить выполнение принципа сочетания концепций исследовательской обучающейся организации и обучаемой организации [6].

В то же время следует учитывать и будущие приоритетные векторы развития научной мысли относительно проектирования СУЗ, в частности разработки подходов к интеллектуальному сотрудничеству с ключевыми группами заинтересованных лиц, а также построения внутриорганизационных структур, ориентированных на создание новых знаний и их эффективное использование (группы для выполнения специальных задач, функциональных проектов, поиска многовекторных путей ре-

шения узкоспециализированных проблем и т. д.).

При рассмотрении организационного обеспечения СУЗ следует учитывать общие принципы организационного проектирования структур управления. Так, организационная структура управления в значимой степени описывает результативность взаимодействия подразделений и эффективность функционирования управляющей системы в целом. Поэтому она должна строиться с таким расчетом, чтобы обеспечить достижение целей управленческого воздействия с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов.

Примерами обобщения принципов организационного проектирования могут выступать: целенаправленность (ориентация на достижение целей развития промышленного предприятия); соответствие избранному организационному проектированию управленческих структур; способность к трансформации – организационная гибкость; оперативность во взаимодействии с иными структурами; оптимизация уровней управления; согласованность деятельности всех структурных подразделений промышленного предприятия; обеспечение ориентировочных показателей нормы управления (количество подчиненных у одного руководителя среднего звена; количество рабочих в группе); возможность саморегулирования; ориентация на достижение будущих целей и пр.

Отдельно в системе принципов построения организационного проектирования структур управления следует выделить обеспечение свободного потока информации снизу вверх и в обратном направлении, что косвенно относится к сфере СУЗ [3].

Следующим концептуальным уровнем является моделирование организационного проектирования структур управления СУЗ, в ходе которого фактически формируется общий вид структуры СУЗ как временного распределения видов работ, отражающих уровни подчинения, направле-

ния коммуникации, выдвигаются требования к гибкости подсистемы и т. д.

Таким образом, в данной статье принципы организационного проектирования СУЗ рассматриваются через призму интеграции общих принципов организации, принципов СУЗ, а также общих принципов организационного проектирования (рис. 4).

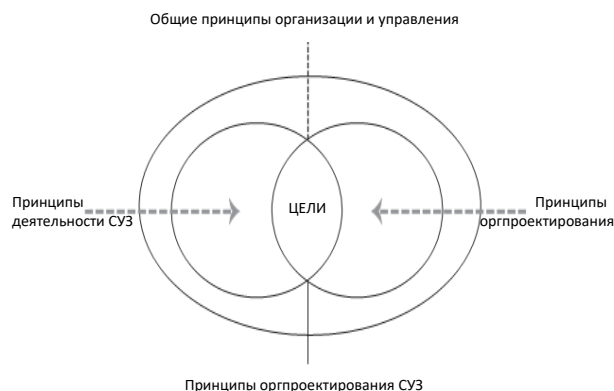


Рис. 4. Формулировка принципов организационного проектирования СУЗ

Таким образом, построение организационного проектирования структур управления СУЗ следует ориентировать на следующие принципы:

- 1) соответствие целям организации и целям СУЗ (тактическим и стратегическим), насущным информационным потребностям;
- 2) постоянное обновление и усовершенствование организационного проектирования структур управления, обеспечение его гибкости;
- 3) обеспечение оперативной коммуникации, свободы информационных потоков;
- 4) ориентация на цифровые технологии, электронный документооборот, средства связи;
- 5) обеспечение постоянного обучения в рамках СУЗ (в том числе новым методикам познания);
- 6) защита информационных каналов и баз знаний;
- 7) мониторинг эффективности деятельности СУЗ, организационный анализ;

8) обеспечение проведения периодического социального аудита и построения карты знаний;

9) периодическая отчетность.

Завершая рассмотрение организационного проектирования как составляющей организационного развития СУЗ и промышленного предприятия в целом, следует отметить, что наивысшей формой такого развития является стратегическое орга-

низационное развитие. Тем самым развитие СУЗ в управленческой структуре промышленных предприятий на основе вышеприведенных принципов и закономерностей позволяет эффективно использовать интеллектуальные ресурсы, а также открывает возможности для постоянного развития способов менеджмента в данной сфере.

Список литературы

1. Герасимова Н. А., Когтева А. Н., Шевцова Н. М. Развитие человеческого капитала в условиях цифровизации // Теория и практика инновационных технологий в АПК : материалы национальной научно-практической конференции. – Воронеж, 2021. – С. 284–288.
2. Гурков И. Б. Стратегия и структура корпорации. – URL: http://www.gurkov.ru/alldoc/STR_CORP-2ndED.pdf
3. Мирошников В. В., Горленко О. А., Федоров В. П., Реутов А. А., Лозбинец Ф. Ю. Управление знаниями в системах качества промышленных предприятий // Транспортное машиностроение. – 2017. – № 8 (61). – С. 49–54.
4. Петров В. А. Формирование структуры управления машиностроительным предприятием в условиях функционирования системы обеспечения качества : дис. ... канд. экон. наук. – Тула, 2005.
5. Davenport T. Some Principles of Knowledge Management. – URL: <https://stangarfield.medium.com/thomas-davenport-profiles-in-knowledge-dbc094e737>
6. Jennex M. E., Olfman L. A Knowledge Management Success Model: An Extension of DeLone and McLean's IS Success Model. – URL: <https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1796&context=amcis2003>

References

1. Gerasimova N. A., Kogteva A. N., Shevtsova N. M. Razvitie chelovecheskogo kapitala v usloviyakh tsifrovizatsii [The Development of Human Capital in Conditions of Digitalization]. *Teoriya i praktika innovatsionnykh tekhnologiy v APK: materialy natsionalnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Theory and Practice of Innovation Technologies in Agro-Industrial Complex: materials of the national conference]. Voronezh, 2021, pp. 284–288. (In Russ.).
2. Gurkov I. B. Strategiya i struktura korporatsii [Strategy and Structure of the Corporation]. (In Russ.). Available at: http://www.gurkov.ru/alldoc/STR_CORP-2ndED.pdf
3. Miroshnikov V. V., Gorlenko O. A., Fedorov V. P., Reutov A. A., Lozbinev F. Yu. Upravlenie znaniyami v sistemakh kachestva promyshlennykh predpriyatiy [Knowledge Management in Quality Systems of Industrial Enterprises]. *Transportnoe mashinostroyeniye* [Transport Machine-Building], 2017, No. 8 (61), pp. 49–54. (In Russ.).
4. Petrov V. A. Formirovaniye struktury upravleniya mashinostroyitel'nyim predpriyatiem v usloviyakh funktsionirovaniya sistemy obespecheniya kachestva. Diss. kand. ekon. nauk [Devising Structure of Managing Machine-Building Enterprise in Conditions of the System of Quality Control Functioning. PhD diss.]. Tula, 2005. (In Russ.).
5. Davenport T. Some Principles of Knowledge Management. (In Russ.). Available at: <https://stangarfield.medium.com/thomas-davenport-profiles-in-knowledge-dbc094e737>

6. Jennex M. E., Olfman L. A Knowledge Management Success Model: An Extension of DeLone and McLean's IS Success Model. (In Russ.). Available at: <https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1796&context=amcis2003>

Сведения об авторах

Степан Петрович Бурланков

доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры пищевых технологий
и биоинженерии РЭУ им. Г. В. Плеханова.
Адрес: ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет имени Г. В. Плеханова», 109992,
Москва, Стремянный пер., д. 36.
E-mail: spbur1@rambler.ru
ORCID: 0000-0001-9326-9006

Михаил Юрьевич Петренко

аспирант Научно-исследовательского
института гуманитарных наук
при Правительстве Республики Мордовия.
Адрес: Государственное казенное учреждение
Республики Мордовия «Научно-
исследовательский институт гуманитарных
наук при Правительстве Республики
Мордовия», 430005, Республика Мордовия,
Саранск, ул. Л. Толстого, д. 3.
E-mail: petrenko12032@mail.ru

Петр Степанович Бурланков

кандидат экономических наук, доцент
кафедры экономики и менеджмента
МГТУ им. К. Г. Разумовского (ПКУ).
Адрес: ФГБОУ ВО «Московский
государственный университет технологий
и управления имени К. Г. Разумовского
(Первый казачий университет)», 109004,
Москва, Земляной вал, д. 73.
E-mail: petr1387@mail.ru
ORCID: 0000-0002-6870-9006

Владимир Александрович Комаров

доктор технических наук, профессор,
профессор кафедры технического сервиса
машин МГУ им. Н. П. Огарёва.
Адрес: ФГБОУ ВО «Национальный
исследовательский Мордовский
государственный университет
им. Н. П. Огарёва», 430005,
Республика Мордовия, Саранск,
ул. Большевикская, д. 68.
E-mail: komarov.v.a2010@mail.ru
ORCID: 0000-0003-1910-2923

Information about the authors

Stepan P. Burlankov

Doctor of Economics, Professor,
Professor of the Department for Food
Technology and Bioengineering of the PRUE.
Address: Plekhanov Russian University
of Economics, 36 Stremyanny Lane,
Moscow, 109992, Russian Federation.
E-mail: spbur1@rambler.ru
ORCID: 0000-0001-9326-9006

Mikhail Y. Petrenko

Post-Graduate Student of the Research
Institute of the Humanities by the Government
of the Republic of Mordovia.
Address: State Institution
"Research Institute of the Humanities
by the Government
of the Republic of Mordovia", 3 L. Tolstoy Str.,
Saransk, Republic of Mordovia,
430005, Russian Federation.
E-mail: petrenko12032@mail.ru

Petr S. Burlankov

PhD, Associate Professor of the Department
for Economics and Management
of the RAZYMOVSKY MSUTM (FCU).
Address: K. G. Razymovsky Moscow State
University of technologies and management
(Ferst Cossach University),
73 Zemlyanoy Val, Moscow,
109004, Russian Federation.
E-mail: petr1387@mail.ru
ORCID: 0000-0002-6870-9006

Vladimir A. Komarov

Doctor of Technical, Professor,
Professor of the Department
for Technical Service of Machines
of the MRSU.
Address: National Research Ogarev
Mordovia State University,
68 Bolshevikskaya Str., Saransk,
Republic of Mordovia, 430005,
Russian Federation.
E-mail: komarov.v.a2010@mail.ru
ORCID: 0000-0003-1910-2923