

Анализ проблем учета человеческого фактора в условиях экономики знаний на основе идеологии системной парадигмы

М.Ю. Ланкина, М.Г. Подопризора

Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Таганрог

Аннотация: В условиях экономики знаний человеческий фактор становится одним из основных источников формирования интеллектуальных ресурсов организации. Специфические особенности данного вида ресурсов требуют разработки соответствующих механизмов и инструментов управления. Данная работа является попыткой исследования проблем учета человеческого фактора в формировании и развитии интеллектуальных ресурсов организации на основе идеологии системной парадигмы. В процессе исследования был сделан вывод о том, что в условиях экономики знаний только стратегия персонализации, фокусирующаяся на взаимодействии между людьми и на сохранении персональных знаний индивида, является ключевым фактором успеха организации.

Ключевые слова: человеческий фактор, интеллектуальные ресурсы, системная парадигма, экономика знаний, интеллектуальный потенциал, стратегии, управление человеческими ресурсами.

В современных условиях основным источником повышения конкурентоспособности предприятий, становится преобразование знаний в интеллектуальные ресурсы, которые затем капитализируются в процессе инновационного развития, а также генерируют дополнительную прибыль, выступающую важным источником финансирования инновационной деятельности. Это, в свою очередь, требует изменения подходов к управлению интеллектуальными ресурсами предприятия как основным источником формирования конкурентных преимуществ. Управление формированием интеллектуальных ресурсов стало важным источником прогресса. Новые методы управления и бизнес-процессы повышают производительность, снижают издержки, увеличивают долю рынка предприятия [1].

Целью настоящей работы является анализ проблем становления и развития интеллектуальных ресурсов организации на основе идеологии системной парадигмы.

Управление интеллектуальными ресурсами представляет собой стратегический и логически последовательный подход к управлению наиболее ценным активом предприятия: работающими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач предприятия [2; 3].

Достижение поставленных целей возможно лишь при сохранении необходимой квалификации и хорошей мотивации рабочей силы [4]. Согласно исследованиям Н. Тичи, М. Деванна ключевыми ресурсами, которые используют руководители для достижения конкурентного преимущества компании, являются люди, рассматриваемые в качестве человеческого капитала, от которого, при инвестировании в его развитие, может быть получен высокий доход [5]. Главенствующую роль человеческого фактора в становлении и развитии интеллектуального потенциала предприятия можно продемонстрировать, используя типологию экономических систем, выдвинутую Г.Б. Клейнером [6].

Функционирование экономики представляет собой взаимодействие различных социально-экономических систем. Однако *типов* экономических систем, принципиально различных по своим базовым свойствам и месту в функционировании современной экономики, всего *четыре* (рис.1).

Объекты. Это предприятия, организации, регионы, страны и т.п. Подобные системы имеют определенные границы и расположение в пространстве, но, что очень важно, не имеют заранее определенной длительности существования. Независимо от масштаба анализируемого объекта основной составляющей является человек. В условиях кризиса рассматриваются организации, испытывающие трудности управления и/или производства, и кадровый потенциал как источник нивелирования последствий кризиса.



Рис. 1. – Системная парадигма: человеческий фактор интеллектуального капитала

Среды. Это совокупность объектов, изменение свойств которых влияет на систему, а также тех объектов, чьи свойства меняются под воздействием поведения системы. Поскольку деятельность любой организация тесно связана с внешним окружением, необходимо рассмотреть и другие определения понятия среды. Большой энциклопедический словарь трактует окружающую среду как «среду обитания и деятельности человечества, окружающий человека природный и созданный им материальный мир» [7]. Эти системы не имеют конкретных пространственных границ и существуют неопределенно долго.

Проекты. Эти явления носят характер информационной системы, отражающей будущие материальные объекты. Согласно стандарту ISO/IEC 2382-1 «Информационная система – система обработки информации, включающая связанные с ней ресурсы, такие как людские, технические и финансовые, предназначенная для обеспечения информацией и

распространения информации» [8]. Такие системы обычно имеют и определенную пространственную локализацию, и известный срок начала и окончания функционирования.

Процессы. Такие системы не имеют четких границ в пространстве, существуют ограниченный период времени, и только в течение и за счет тех или иных объектов, а иначе затухают и в определенный момент прекращаются. Основой организационного и производственного процессов является человек, от принятия решения которым зависит как ход так и результат процессов.

Таким образом, во всех рассмотренных системах на первый план выдвигается роль человека:

- структурная ячейка организации (объектная система),
- элемент материального и природного мира (средовая система),
- ресурс, обрабатывающий и распространяющий информацию (проектная система),
- компонент, циркулирующий внутри каждой из систем и возникающий на уровне взаимодействия систем (процессная система).

Таким образом, любое взаимодействие систем протекает через и посредством процессов. Метаболизм интеллектуального капитала является внешним процессом, объединяющим все элементы системы. Под метаболизмом в данном случае понимается обмен с различными объектами в окружающей среде, трансформация определенных ресурсов с момента их поступления до образования конечных продуктов. Интеллектуальный капитал характеризуется тремя составляющими [2]:

- Человеческий капитал – *знания*, умения, способности работников организации (принадлежит конкретному человеку);
-

- Социальный капитал – запасы и перемещения *знаний*, возникающие благодаря сети взаимоотношений внутри и вне организации (эти знания расширяются путем взаимодействия между людьми);
- Организационный капитал – институционализированное *знание*, которым владеет организация и которое хранится в базах данных, инструкциях и т.д. (остается в организации, при увольнении сотрудника).

Трансформация интеллектуального капитала является процессом, инициированным влиянием инвестиций, направленных на метаболизм интеллектуального капитала, причем под инвестициями понимаем не только финансовые, но и интеллектуальные инвестиции. На основе идеологии системной парадигмы проанализируем способы модификации интеллектуального капитала.

Процесс взаимодействия систем «среда – объект» трансформирует инвестиции в человеческий капитал. В средовой системе человеческий капитал позволяет обеспечить общественное воспроизводство (социум), повысить эффективность производства, снизив негативное влияние на природу (природа), увеличить рост благосостояния данного человека (человек) [9, с.490]. В объектной системе – повысить устойчивость организации, увеличив стоимость бизнеса.

Взаимосвязь средовой и проектной систем видоизменяет полученные инвестиции в социальный капитал, обогащаемый межличностным общением.

Взаимозависимость системы «проект – объект» характеризуется трансформацией инвестиций в организационный капитал. Данный составной элемент интеллектуального капитала, являющийся основой информационной системы, позволяет анализировать деятельность, обобщать данные, выявлять

тенденции развития организации и распространять ранее накопленную и обработанную информацию (рис.2).



Рис. 2. – Метаболизм интеллектуального капитала

Поскольку во всех составляющих, характеризующих интеллектуальный капитал, фигурирует понятие знания, можно утверждать, что именно это понятие является ключевым в процессе метаболизма интеллектуального капитала, как внешнего процесса системной парадигмы. По мнению Ф. Блэклера «знания многогранны и сложны, будучи и ситуативными и абстрактными, скрытыми и явными, распространенными и индивидуальными, материальными и ментальными, развивающимися и статичными, выраженными словами и закодированными» [10].

Х. Скарбороу и К. Картер описывают управление знаниями как «попытку руководства активно создавать, передавать и использовать знания в качестве ресурса организации» [11]. Дифференция знаний с позиции ресурсов является внутренним процессом системной парадигмы. Для объектной системы управление знаниями отвечает потребности организации

в том, чтобы повысить *интенсивность создания и использования знаний* с целью повышения эффективности организации.

Обеспечение внутреннего разнообразия средовой системы подразумевает *коллективизацию знаний* для того, чтобы отменить исключительное право собственности отдельных групп на свои знания.

В проектной системе управление знаниями основано на централизации знаний, которые свободно распространены по организации, и *систематизации нетисанных знаний*.

Учитывая особенности функционирования системы в условиях неопределенности, проблема учета человеческого фактора заключается в дилемме управления знаниями, как составной единицей интеллектуального капитала.

М. Хансен выделяет два подхода к управлению знаниями [2]:

Стратегия систематизации – знания тщательно систематизируют и хранят в базах данных, куда имеет доступ каждый член организации, и все без затруднений могут пользоваться ими. Эта стратегия ориентирована на создание документов. Знания получают от человека, который их разработал, делают независимыми от него и повторно используют в различных целях. Основным в создании знаний является процесс перехода двух знаний друг в друга. Для стратегии систематизации переход знаний осуществляется посредством: экстернализации (неписанные знания переходят в зафиксированные) или комбинирования (зафиксированные – в зафиксированные).

Стратегия персонализации – знания тесно привязаны к человеку, который их разработал, и распространяются при непосредственном общении между людьми. Обмен знаниями происходит, благодаря сети социальных взаимоотношений и поощрению личного общения между работниками и группами. При этом используются неформальные консультации, семинары,

мозговой штурм и индивидуальные занятия. Данную стратегию используют компании решающие стратегические проблемы, которые требуют творческих и аналитически точных рекомендаций.

Основными процессами перехода знаний для стратегии персонализации являются:

- социализация (перевод неписанных знаний в неписанные);
- интернализация (зафиксированные – в неписанные).

Рассматривая данные стратегии на основе идеологии системной парадигмы, можно выявить следующее.

Стратегия систематизации фокусируется на информационном процессе, нацеливаясь лишь на обработку и передачу данных. Данная стратегия приводит к гиперфункции проектной системы, что способствует «перегреву» экономики фирмы. Результат использования данного подхода направлен на решение часто повторяющихся тривиальных задач. Фирма, использующая стратегию систематизации, попадает в состояние застоя, поскольку с одной стороны все силы отвлечены на обработку и фиксирование данных, а с другой используются эти данные для решения незначительного спектра задач. «Обезличивание» знаний в условиях риска и неопределенности приводит организацию к состоянию депрессии.

Согласно идеологии системной парадигмы стратегия персонализации, ориентированная на взаимодействие людей, затрагивает все системы, не создавая диспаритета системных ресурсов корпорации. Рациональный подход, основанный на персональных знаниях, принадлежащих конкретному индивиду, уравнивает функции системных ресурсов. Именно человек, владеющий навыками и знаниями, является центральным звеном системной парадигмы, а, следовательно, стратегия, фокусирующаяся на взаимодействии между людьми и на сохранении персональных знаний индивида, является ключевым фактором успеха организации в условиях экономики знаний.

Литература

1. Вертакова Ю.В., Ланкина М.Ю. Управление качеством интеллектуальных ресурсов организации // Вестник ОрелГИЭТ. – 2014. - №4. – с. 72-78.
 2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами – 8-е изд., перераб. и доп.// – СПб.: Питер – 831 с.
 3. Воронин А.А. Инвестирование в человеческий капитал как условие развития инноваций в строительстве// Инженерный Вестник Дона, 2013, №3. URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n3y2013/1950
 4. Цапенко И.В., Миронова Д.Д. Человеческий капитал и инновационные факторы его развития // Инженерный Вестник Дона, 2012, №2 URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n2y2012/766
 5. Тичи Н., Деванна М. Лидеры реорганизации (из опыта американских корпораций). М.: Экономика, 1990. – 300 с.
 6. Клейнер Г.Б. Системная организация экономики и системный менеджмент URL: xn--e1aalcfow.xn--p1ai/sistemnaya-organizatsiya-ekonomiki-i-sistemnyiy-menedzhment/ (дата обращения 01.09.2015)
 7. Большой энциклопедический словарь URL: vedu.ru/bigencdic/44137/ (дата обращения: 20.07.2015)
 8. Стандарт ISO/IEC 2382-1:1993. Термины и определения - URL: db3.nsc.ru:8080/jspui/bitstream/SBRAS/9193/1/ISO-IEC_2382-1.pdf (дата обращения 28.08.2015)
 9. Подопригора М.Г., Макарова Е.Л., Хлебникова А.И. Моделирование устойчивого развития Южного федерального округа// Известия Саратовского государственного университета. Сер. Экономика. Управление. Право. – 2014. – №3. – С. 488-495.
 10. Blackler F. Knowledge, knowledge work and organizations, Organization Studies, 16(6), pp. 16-36.
-



11. Scarborough H., Carter C. Investigating Knowledge Management // Chartered Institute of Personnel and Development, London 2000. - 455 p.

References

1. Vertakova Ju.V., Lankina M.Ju. Upravlenie kachestvom intellektual'nyh resursov organizacii. Vestnik OrelGIJeT. 2014. №4. pp. 72-78.

2. Armstrong M. Praktika upravlenija chelovecheskimi resursami [The practice of human resource management]. SPb.: Piter. 831 p.

3. Voronin A.A. Inženernyj vestnik Dona (Rus). 2013, №3 URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n3y2013/1950

4. Capenko I.V., Mironova D.D. Inženernyj vestnik Dona (Rus). 2012, № 2 URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n2y2012/766

5. Tichi N., Devanna M. Lidery reorganizacii (iz opyta amerikanskih korporacij) [Leaders of reorganization (the experience of US corporations)]. M.: Jekonomika, 1990. 300 p.

6. Klejner G.B. Sistemnaja organizacija jekonomiki i sistemnyj menedzhment [System organization of economy and system management]. URL: xn--elaalcfow.xn--plai/sistemnaya-organizatsiya-ekonomiki-i-sistemnyiy-menedzhment/

7. Bol'shoj jenciklopedicheskij slovar' [Great Encyclopedic Dictionary]. URL: vedu.ru/bigencdic/44137/

8. Standart ISO/IEC 2382-1:1993. Terminy i opredelenija [Standard ISO / IEC 2382-1: 1993. Terms and Definitions] URL: db3.nsc.ru:8080/jspui/bitstream/SBRAS/9193/1/ISO-IEC_2382-1.pdf

9. Podoprighora M.G., Makarova E.L., Hlebnikova A.I. Modelirovanie ustojchivogo razvitija Juzhnogo federal'nogo okruga. Izvestija Saratovskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser. Jekonomika. Upravlenie. Pravo. 2014. №3. pp. 488-495.



10. Blackler F. Knowledge, knowledge work and organizations, *Organization Studies*, 16(6), pp. 16-36.
11. Scarborough H., Carter C. *Investigating Knowledge Management*. Chartered Institute of Personnel and Development, London. 2000. 455 p.