

УДК 658(075.8)

## ВЫБОР СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИЕЙ И ЗНАНИЯМИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ И БИЗНЕС-ГРУПП

© 2017 г. А. В. Боровков

*Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт*

*Рассмотрены подходы к формированию стратегии управления информацией и знаниями в деятельности промышленных предприятий и бизнес-групп. Установлено, что процедура определения стратегии управления информацией и знаниями в функционировании и развитии предприятия или бизнес-группы должна предусматривать экономический мониторинг состояния производственной системы, формирование альтернативных прогнозных сценариев, разработку целевых критериев достижения результатов развития производственных систем.*

Ключевые слова: *промышленность; знания; информация; стратегия; развитие.*

*The approaches to formation of strategy of management of information and knowledge in the activities of industrial enterprises and business-groups are considered. It is established that the procedure for determining the strategy for the management of information and knowledge in the functioning and development of the enterprise or business group should include economic monitoring of the production system, the formation of alternative predictive scenarios, elaboration of criteria of achievement of development of production systems.*

Key words: *industry; knowledge; information; strategy; development.*

В современных условиях научный и прикладной интерес представляет оценка человеческого капитала на микроэкономическом уровне, изучение его особенностей как основного элемента процесса управления знаниями экономической системы. Наиболее актуально это для российских промышленных предприятий, рост конкурентоспособности которых невозможен без формирования стройной системы управления созданием и использованием знаний и информации в их производственных системах.

Процесс управления знаниями состоит из трех основных элементов: люди, технологии, процессы. Как отмечает В. Смирнова [1], 70% успеха в управлении знаниями зависит от человеческого фактора. Технологии и процессы — значимые составляющие управления знаниями, но знание возникает и прибывает в умах людей, а применение технологий дает людям возможность развития

когнитивного (познавательного) поведения. Новое знание является продуктом творчества человека или группы людей. Поэтому эффективное управление человеческим капиталом, управленческая поддержка и предоставление ресурсов для создания, обмена и совместного использования знаний внутри предприятия являются одной из первоочередных задач в управлении знаниями.

Современный человеческий капитал является интенсивным социальным и производительным фактором развития, он неразрывно связан с интеллектом, менталитетом, знаниями и способностями работника.

По мнению А. Бузгалина и А. Колганова [14], существуют два основания широкого использования категории «человеческий капитал».

Первое связано с тем, что значительная часть производственных систем столкнулась со следующей проблемой: применение че-

ловеческих ресурсов не исчерпывается приобретением на рынке товара «рабочая сила» и использованием его в производстве. Потребовались значительные инвестиции в развитие качеств работника, а также необходимость отображать эти расходы и оценивать их эффективность. Во многом эти расходы и отдача от них по механизму своего воспроизводства схожи с основным капиталом, поэтому данный феномен получил название «человеческий капитал».

Вторым основанием стало существенное изменение качества и роли работника под влиянием генезиса экономических систем в условиях реиндустриализации. Существенно повысилось значение творческой деятельности, изменились и человеческие качества. В таких условиях существенно возросла доля высококвалифицированной рабочей силы, воспроизводство которой требует значительных затрат. Перед производственными системами встала проблема использования не просто рабочей силы, субъект которой занят репродуктивным трудом, а творческого работника, цели, организация и результативность которого задаются извне.

Знания работника можно определить с помощью такого понятия, как «тезаурус».

Под тезаурусом понимают систему знаний о действительности, которой располагает индивидуальный носитель информации или группа носителей [3]. Эта система знаний образуется в результате восприятия, переработки, хранения и воспроизведения приобретенной информации. Идеи, знания человека — реально существующее явление, которое при этом не является материальным и вследствие чего трудноизмеримо.

В своей работе О.Г. Чораян [4] называет информационный тезаурус человека одним из важнейших факторов формирования, становления и развития интеллектуальной деятельности.

К. Вальтух [5] отмечает, что «...мозг человека — единственный носитель информации, осознающий ее смысл».

Тезаурус работника является самой важной составляющей его профессионального облика, роль которой возрастает по мере развития производительных сил.

Накопление тезаурусной информации свидетельствует о росте человеческого ка-

питала. Реализованная в знаниях и навыках работников тезаурусная информация образует пространство, в рамках которого становится возможным функционирование предприятий и осуществление производственного процесса.

Можно выделить четыре отличительные особенности работников в экономике знаний, заключающихся в том, что они:

— полностью владеют интеллектом, знаниями, опытом, навыками, умениями, которые неотделимы от владельца и не принадлежат только компании-работодателю;

— обладают дефицитностью, причем она увеличивается с ростом спроса на персонал и с обострением демографической ситуации в нашей стране;

— принимая информацию, не просто обрабатывают ее, но и осмысливают и создают на основе этой информации новое знание — метаинформацию;

— быстро проходят путь от материального мотивирующего фактора к необходимости самореализации и стремлению к удовлетворению своих высших потребностей.

С учетом вышеизложенного можно утверждать, что выбор стратегии управления информацией и знаниями в инновационной деятельности предприятий и бизнес-групп должен основываться на решении задач управления человеческим капиталом с целью его наращивания.

Кроме того, необходимо учитывать, что для эффективного создания, распространения и использования предприятием знаний как актива необходимо реформирование и переориентация организационной культуры, но в процессе реформирования не обязательно полностью разрушать уже сложившуюся систему ценностей. Это связано с тем, что организационная культура существует в любой организации, независимо от того, сформирована она стихийно либо целенаправленно. Люди зачастую не осознают эту культуру, пока не столкнутся с новой. Резкая «перестройка» организационной культуры может вызвать непонимание и сопротивление со стороны сотрудников.

Реализация стратегии управления знаниями происходит в условиях организационной культуры, сложившейся на предприятии, и от того, насколько соответствует

данная культура целям и задачам управления знаниями, зависит успех ее реализации. Существует риск того, что стратегия управления знаниями будет отрицательно воспринята персоналом, адаптированным к сложившейся на предприятии организационной культуре.

Анализ такой ситуации может быть выполнен следующим образом.

Во-первых, необходимо выделение основных задач стратегии управления знаниями и элементов организационной культуры, обеспечивающих эффективное решение этих задач. В практической деятельности предприятий эффективность решения какой-либо задачи управления знаниями зачастую призвана обеспечить сразу несколько элементов организационной культуры.

На этой основе может быть проведена экспертная оценка важности каждой из этих задач и их совместимости с обеспечивающими их элементами организационной культуры. Уровень риска несовместимости может быть определен на основе соотношения важности задачи и степени присутствия соответствующего ей элемента в организационной культуре предприятия. Если задача управления знаниями значима, а обеспечивающий ее элемент организационной культуры отсутствует на предприятии, то возникает катастрофический риск при реализации данной задачи.

Задачи управления знаниями целесообразно позиционировать по зонам риска. Подобная задача была решена Т.А. Погорельской [6], которая проверяла наличие связи между данными элементами с помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмена, значение которого характеризует тесноту связи, причем показателям тесноты связи можно дать качественную оценку с помощью шкалы Чеддока [7]. Такой подход представляется целесообразным для практического применения.

При выявлении значительной несовместимости организационной культуры и задач управления знаниями и высоком риске неприятия нововведений требуется разработка комплекса специальных мероприятий, в основу которых может быть положен, например, известный подход Р.М. Нижегородцева и Н.А. Петухова [8].

На этой основе может быть разработана процедура определения стратегии управления информацией и знаниями в функционировании и развитии предприятия или бизнес-группы, предусматривающая экономический мониторинг состояния производственной системы, первичную обработку и оценку достоверности результатов мониторинга, формирование альтернативных прогностических сценариев изменения состояния окружающей и внутренней среды производственной системы, формулирование стратегических целей и задач развития производственных систем предприятия (бизнес-группы), разработку целевых критериев достижения результатов инноваций, разработку множества альтернативных конкурирующих стратегий управления информацией и знаниями, проверку конкурирующих стратегий по целевому критерию, выбор стратегии для использования в ходе осуществления мероприятий по развитию производственных систем.

## Литература

1. *Смирнова В.* Модели управления знаниями в организации / Проблемы теории и практики управления. — №7, 2008. — С. 89–97.
2. *Бузгалин А., Колганов А.* Человек, рынок и капитал в экономике XXI века / Вопросы экономики, 2006. — №3. — С. 125–140.
3. *Шрейдер Ю.И.* Семантический метод оценки информации. — М.: Интеграл-пресс, 1994. — 183 с.
4. *Чораян О.Г.* Естественный интеллект (физиологические, психологические и кибернетические аспекты). — РГУ: Ростов н/Д, 2002. — С. 70.
5. *Вальтух К.К.* Информационная теория стоимости и законы неравновесной экономики. — М.: «Янус-К», 2001. — 896 с.
6. *Погорельская Т.А.* Экономические механизмы формирования и использования интеллектуального капитала на промышленных предприятиях. / Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. — М.: Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана, 2009.
7. *Статистика* / под ред. И.И. Елисевой. — М.: Проспект, 2005. — 448 с.

8. *Нижегородцев Р. М., Петухов Н. А.* Инновационная активность предприятий и стратегия приоткрытых инноваций. — М.: Инс-

титут проблем управления им. В. А. Трапезникова РАН, 2016.

*Поступила в редакцию*

*5 ноября 2016 г.*



**Боровков Александр Владиславович** — старший преподаватель кафедры строительства и сварочного производства Невинномысского государственного гуманитарно-технического института. Участник исследований по проблемам управления ресурсами предприятий и бизнес-групп промышленности.

**Borovkov Aleksander Vladislavovich** — senior lecturer of the Construction Engineering and Welding Fabrication department of the Nevinnomyssk State Humanitarian and Technical Institute. Participant of the numerous research projects in the field of enterprises' and industrial business groups' resource management.

357115, Ставропольский кр., г. Невинномысск, ул. Гагарина, 134  
134 Gagarina st., 357115, Nevinnomyssk, Stavropolskiy reg., Russia  
Тел.: +7 (865) 543-35-74; e-mail: febs@mail.ru