

DOI: 10.12731/2070-7568-2021-10-4-53-65

УДК 331

МЕНЕДЖМЕНТ ЗНАНИЙ КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Галынчик Т.А., Гасникова С.Ю.

В условиях цифровой экономики одним из приоритетов кадровой стратегии является направление инвестиций в персонал для получения новых знаний и соответствующих профессиональных компетенций. На сегодняшний день организации нуждаются в сотрудниках, которые способны использовать и поддерживать внедренные в бизнес информационные технологии.

Цифровизация и становление информационного общества диктует новые условия к компетенциям персонала. Для сохранения конкурентоспособности организация вынуждена обеспечить развитие цифровых компетенций персонала. Менеджмент знаний должен обеспечить непрерывное образование, самообучение, адаптивность к меняющимся условиям, умение работать в разных командах, критическое мышление, стремление к новому и поиску новаций.

Целью является исследование влияния управления знаниями на развитие персонала вследствие перехода к цифровой экономике.

Метод проведения работы: в статье использовались общенаучные методы, подходы и приемы, такие, как монографический, абстрактно-логический, сравнения, качественного анализа и др.

Результаты работы: в данной статье обращается внимание на то, как изменения, связанные с цифровизацией экономики, непосредственно затрагивают вопросы управления знаниями персонала. Сделан вывод, что для развития персонала в современных условиях требуется внедрение принципов и подходов менеджмента знаний.

Область применения результатов: полученные результаты будут полезны организациям при разработке программ развития персонала посредством менеджмента знаний в условиях цифровизации.

Ключевые слова: конкурентоспособность; развития персонала; управление знаниями; цифровая экономика; экономика знаний

KNOWLEDGE MANAGEMENT AS AN INTEGRAL COMPONENT OF PERSONNEL DEVELOPMENT

Galynchik T.A., Gasnikova S.Yu.

In the digital economy, one of the priorities of the personnel strategy is the direction of investments in personnel to gain new knowledge and relevant professional competencies. Today, organizations need employees who are able to use and maintain the information technologies introduced into the business.

Digitalization and the formation of the information society dictates new conditions for the competencies of personnel. In order to maintain competitiveness, the organization is forced to ensure the development of digital competencies of personnel. Knowledge management should provide continuous education, self-learning, adaptability to changing conditions, the ability to work in different teams, critical thinking, the desire for new things and the search for innovations.

The aim is to study the impact of knowledge management on staff development due to the transition to the digital economy.

Method of work: *the article used general scientific methods, approaches and techniques, such as monographic, abstract-logical, comparison, qualitative analysis, etc.*

Results of the work: *this article draws attention to how the changes associated with the digitalization of the economy directly affect the issues of personnel knowledge management. It is concluded that the introduction of principles and approaches of knowledge management is required for the development of personnel in modern conditions.*

Scope of the results: *the results obtained will be useful to organizations when developing personnel development programs through knowledge management in the context of digitalization.*

Keywords: *competitiveness; personnel development; knowledge management; digital economy; knowledge economy*

Введение

В современных условиях актуальность представленной темы обусловлена изменением и увеличением роли знаний в обществе вследствие перехода к цифровой экономике. Любое предприятие в своем развитии проходит через такие этапы трансформации, как генерирование знаний, восприятие новых идей, готовность к созданию новых технологий и их реализацию во всех сферах деятельности, в которых главенствующая роль отводится научным знаниям и инновациям [7].

Целью является исследование влияния управления знаниями на развитие персонала вследствие перехода к цифровой экономике.

Многими исследователями изучалась концепция управления знаниями [3, 4, 5, 6, 8, 10, 13, 14, 18, и пр.], но все они сходятся в том, что управление знаниями является непрерывным процессом, в который вовлекаются весь персонал организации. В этом процессе немаловажное значение имеет приобретения новых знаний в динамично изменяющейся рыночной среде, что является одним из главных факторов успеха компании в условиях конкуренции. Однако для эффективного развития персонала необходимы соответствующие условия, позволяющие более эффективно и динамично реализовывать процесс развития и обучения.

Понятие «менеджмент знаний» часто используется в экономической литературе [12, 16]. В современных условиях цифровой экономики менеджмент знаний – это новый взгляд на методы управления, организационные механизмы и управленческие приемы, которые непосредственно влияют на развитие персонала организации.

Экономика знаний нацелена на формирование и распространение знаний в различной форме – в виде компетенций, необходимых для развития инноваций, высококвалифицированных услуг, и которые направлены на развитие всех процессов в экономике. Это связано с тем, что основной задачей экономики знаний является использование полученных знаний во многих сферах и отраслях, а не только для разработки и производства высокотехнологичной продукции [1].

На современном этапе происходит стремительное развитие инновационных технологий, управление которыми требует непре-

рывного образования и саморазвития. Следовательно, одной из приоритетных задач экономического развития является профессиональное применение во всех сферах деятельности вычислительной техники. Формирование знаний и умений в сфере компьютерной грамотности населения будет являться показателем соответствия его уровня современным требованиям.

Научная новизна исследования заключается в новом подходе в рассмотрении роли менеджмент знаний в развитии персонала при формировании новых знаний в современных условиях цифровой экономики.

Материалы и методы

Описывается последовательность выполнения исследования и обосновывается выбор используемых методов.

Теоретической основой исследования явились труды, научные публикации, материалы отечественных ученых по менеджменту знаний, цифровой экономике. Необходимый уровень обоснованности исследования, качества полученных теоретических выводов и результатов был достигнут с помощью применения таких общенаучных методов, как монографический, абстрактно-логический, сравнения, качественного анализа и др.

Результаты и обсуждение

В рамках изучаемого вопроса развитие персонала представляет собой комплекс мер, содержащих профессиональное обучение, повышение квалификации и переподготовку кадров, включающих планирование персональной карьеры работников в организации.

В развитие персонала включают такие компоненты, как повышение квалификации и переподготовка, профессиональное обучение, ротация, планирование карьеры, делегирование полномочий.

Цель развития персонала – повышение трудового потенциала работников для решения личных задач и задач в области функционирования и развития организации.

Менеджмент знаний лежит в основе управления современной организации. Количество информации, которое аккумулируется

внутри организации, растет с увеличением конкуренции на рынке и цифровизации экономики. Главный ресурс цифровой экономики – знания, отличительная особенность которых заключается в том, что они не производятся и не потребляются, неистощимы, так как доступ к данному ресурсу зависит от интеллектуальных качеств самого человека, его активности, желания осваивать знания, создавать их.

Можно выделить следующие факторы, оказывающие влияние на современное развитие персонала в условиях цифровой экономики:

- бурное развитие технологий в области информации;
- способность и готовность к непрерывному образованию, самообучению, профессиональной мобильности;
- способность и готовность к креативности и предприимчивости, умение работать самостоятельно и готовность к работе в команде.

Совершенствование человеческих ресурсов способствует раскрытию потенциала работника, получению компанией и обществом большей отдачи от его деятельности. В условиях цифровой экономики управление является сбалансированным взаимодействием между объектом и субъектом управления, ориентированным на совместное развитие.

Ввиду ускоренного устаревания профессиональных знаний руководящий орган компании должен обеспечить постоянное развитие посредством обучения, повышения квалификации сотрудников. Данный процесс направлен на улучшение исполнительских качеств и раскрытие творческих способностей сотрудника в целях предоставления ему возможностей для самореализации. Применение цифрового менеджмента позволит создать новые направления обучения (прохождение дистанционных курсов, интерактивных игр, бизнес-симуляций с помощью мобильных приложений).

В исследования на сегодняшний день отмечается, что темпы цифровизации превышают развитие навыков и умений в области применения средств цифровой среды большинства людей. Поэтому остро встает вопрос о цифровой грамотности населения, особенно в профессиональной среде. Цифровая грамотность признана ЕС

одним из восьми ключевых компетенций для полноценной жизни и деятельности в современном мире. Цифровая грамотность определяется набором знаний и умений, которые необходимы для безопасного и эффективного использования цифровых технологий и ресурсов Интернета [11].

Использование онлайн и других технологий позволяет более эффективно приобретать знания, умения и навыки во многих других сферах. Количество рабочих мест, требующих от работников хотя бы базового понимания информационно-коммуникационных и цифровых технологий стремительно растет, а умение пользоваться данными технологиями становится основным требованием к персоналу [9].

Таким образом, происходящие цифровые трансформации повлекли за собой изменения в развитии компетенций для цифровой экономики. Однако, менеджмент знаний остается катализатором нового экономического уклада, цифровой экономики, а также становится необходимым условием для обеспечения конкурентных преимуществ персонала.

Одной из ключевых причин кадрового разрыва является не физическое отсутствие работников, а несоответствие их знаний и компетенций требующимся от них видам деятельности. По данным VCG и Института стратегии Брюса Хендерсона, на сегодняшний день 1,3 млрд работников затронуты проблемой несоответствия навыков требованиям профессиональной среды, а к 2030 году ее действие распространится более чем на 1,4 млрд работников. Также 76% опрошенных работников считают, что нужно готовиться к сложностям, которые возникнут с работой в ближайшем будущем. Кроме того, 45% работодателей испытывают сложности с поиском сотрудников с необходимой квалификацией уже сегодня [19].

Большинство компаний сократили программы обучения сотрудников в традиционной форме и перевели эти процессы на дистанционный формат. Половина компаний перевела очные собеседования в онлайн-формат. Полностью перевели обучение в онлайн формат

13 % компаний. Почти 55% компаний перевели часть обучения в онлайн-форму или отложили на поздний срок (рисунок 1) [17].

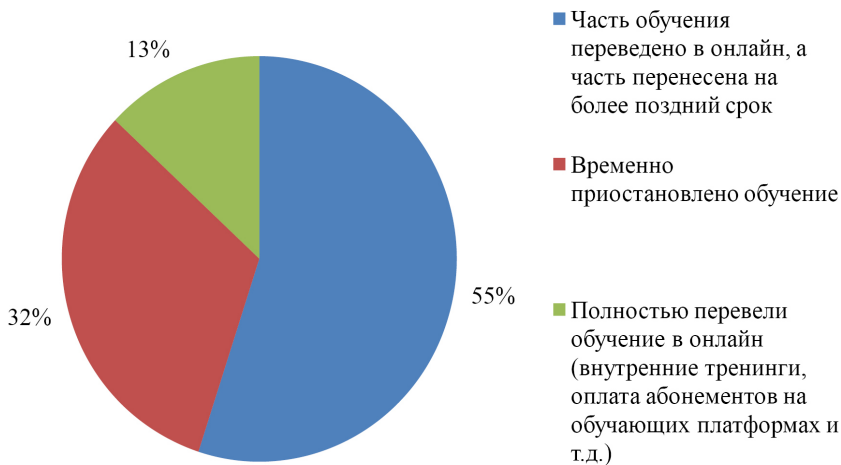


Рис. 1. Подходы к обучению во время пандемии

Некоторые из введенных сейчас практик компании рассматривают как опции для введения на регулярной основе: удаленная работа (36%), онлайн-отбор (46%), онлайн-обучение (41%) [17].

Согласно результатам опроса 5600 руководителей глобальных компаний по теме развития навыков, проведенного компанией IBM, половина респондентов считает, что сами организации ответственны за воспитание необходимых навыков у работников, и только 39% опрошенных считают, что сотрудники сами должны заниматься развитием и поддержанием своих профессиональных навыков, в том числе знания цифровых прав и обязанностей, этикета сетевого общения (рисунок 2) [15].

В 2020 году аналитический центр НАФИ провел опрос 1300 человек из 70 регионов России по вопросу цифровой грамотности [2]. Результаты показали, что только 27% россиян, то есть каждый четвертый, обладают высоким уровнем цифровой грамотности. Отставание от целевых значений федерального проекта пока составило 3 п.п. (27% против ожидаемых 30%) (таблица 1).

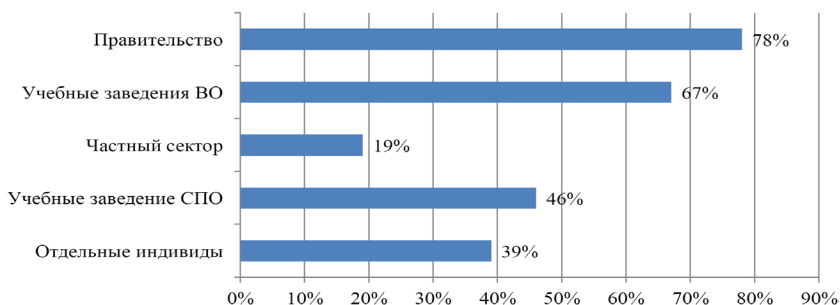


Рис. 2. Распределение мнения респондентов о том, на ком лежит ответственность за развитие и поддержание навыков и умений работников

Таблица 1.

Доля населения, обладающего цифровой грамотностью и ключевыми компетенциями цифровой экономики (по паспорту Федерального проекта «Кадры для цифровой экономики»), %

Показатель	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Доля населения, обладающего цифровой грамотностью	26	27	30	32	36	38	40

Из-за недостаточного уровня знаний и навыков в сфере цифровых технологий многие люди и организации оказались не готовы к работе в дистанционном формате в условиях самоизоляции. Текущий этап развития экономики формирует необходимость развития компетенций, в частности «цифровых», поскольку дефицит специалистов с необходимым уровнем знаний уже сегодня является проблемой при реализации проектов цифровой экономики, а также цифровой трансформации организаций.

Таким образом, компаниям необходимо успешно управлять знаниями, чтобы максимизировать прибыль, а также обеспечивать свое дальнейшее существование в конкурентной среде. Сложность технологий ежегодно растет, следовательно, увеличивается и число знаний, участвующих в деятельности хозяйствующих субъектов, приумножая новые параметры, которые впоследствии учитываются в ходе принятия управленческих решений. И одним из ключевых факторов обеспечения «цифровизации» предприятия является непрерывное развитие его сотрудников.

Заключение

В условиях экономики знаний главной производительной силой и активным стратегическим ресурсом являются сами знания, которые впоследствии и определяют экономический рост. Знания, навыки подвержены обесцениванию, поэтому для управления в динамично меняющихся условиях важно постоянно расширять знания посредством их управления. Следовательно, в эпоху формирования цифровой экономики необходимо эффективное управление знаниями, которое характеризуется высочайшим уровнем развития творческого потенциала человеческой личности как носителя и генератора знаний. Увеличивается доля работников умственного труда, содержание труда приобретает умственное, интеллектуальное значение.

Таким образом, развитие цифровой экономики предполагает изменение уровня знаний и формирование необходимых навыков в данной области, что невозможно без развития персонала. Развитие современной экономики сопровождается не только активным внедрением инноваций, но и цифровых технологий, являющихся их отдельной составляющей. В настоящее время цифровые технологии охватывают практически все сферы деятельности, независимо от организационно-правовой формы и уклада. В экономике знаний основным производственным ресурсом являются кадры, способные быстро осваивать новые профессии и обладающие, во-первых, способностью формировать собственные ресурсы знаний и навыков; во-вторых, владением информационными и интеллектуальными технологиями, обеспечивающими их капитализацию и на этой основе обеспечивающие долговременное и надежное функционирование организации.

Список литературы

1. Абдикеев Н.М. Экономика, основанная на знаниях, и инновационное развитие // Финансы: теория и практика, 2014. № 5. С. 16-26.
2. Аналитический центр НАФИ. Цифровая грамотность Россиян 2020. Исследование. URL: <https://nafi.ru/analytics/tsifrovaya-gramotnost-rossiyan-issledovanie-2020/> (дата обращения 07.09.2021).

3. Галынчик Т.А. Управление знаниями на предприятиях мукомольной и крупяной промышленности / Т.А. Галынчик, С.Ю. Гасникова // Вестник белгородского университета кооперации, экономики и права. 2018. № 3. С. 98-108.
4. Кауфман Н.Ю. Трансформация управления знаниями в условиях развития цифровой экономики // Креативная экономика. 2018. Том 12, № 3. С. 261-270.
5. Коротков Э.М. Управление изменениями: учебник и практикум для вузов / Э.М. Коротков, М.Б. Жернакова, Т.Ю. Кротенко. Москва: Издательство Юрайт, 2021. 278 с.
6. Мариничева М.К. Профессиональное управление знаниями. URL: <https://kak-upravliat-znaniyami.com/> (дата обращения 03.09.2021).
7. Новицкий Н.А. Инновационная экономика России: теоретико-методологические основы и стратегические приоритеты: монография / Н.А. Новицкий; Рос-я акад. наук, Ин-т экономики. М., URSS, 2009. 326 с.
8. Спивак В.А. Управление изменениями: учебник для вузов. Москва: Издательство Юрайт, 2021. 357 с.
9. Тимиргалеева Р.Р. Цифровая трансформация регионального хозяйственного комплекса / Р.Р. Тимиргалиева, И.Ю. Гришин // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2018. № 12. С. 165-172.
10. Управление знаниями. Теория и практика: учебник для бакалавриата и магистратуры / А.И. Уринцов [и др.]; под редакцией А.И. Уринцова. Москва: Издательство Юрайт, 2019. 255 с.
11. Arntz M. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis / M. Arntz, T. Gregory, U. Zierahn. 2016. 34 p.
12. Artamonova O.S., Karganova A.YU., Zlobina Z.V. Implementing of knowledge economy standards for quality management development of organization // St. Petersburg state polytechnical university journal. Economics. 2020. Vol. 13, № 2. P. 91-99.
13. Ayesha Kh., Babu G., Nabi D. S. Knowledge management practices in the higher education sector with special reference to business schools // Education and self-development. 2021. Vol. 16, № 2. P. 47-59.
14. Farhadi R. H., Sakineh S., Ahmad F. The role of transformational leadership and knowledge management in organizational innovation of schools // Education and self-development. 2021. Vol. 16. № 1. P. 40-53.

15. IBM Institute for Business Value «Facing the storm. Navigating the global skills crisis», 2016. URL: <https://www-935.ibm.com/services/us/gbs/thoughtleadership/skillsstorm/> (дата обращения 07.09.2021).
16. Kolyasnikov M. S., Kelchevskaya N. R. Knowledge management strategies in companies: trends and the impact of industry 4.0 // *The Manager*. 2020. Vol. 11, № 4. P. 82-96.
17. КРМГ Действия HR в ситуации пандемии, 2020. URL: <https://home.kpmg/ru/ru/home/insights/2020/03/hr-actions-in-pandemic-survey.html> (дата обращения 08.09.2021).
18. Nonaka I., Takeuchi H. *The Knowledge-Creating Company* / Oxford University Press. 1995. 384 p.
19. The Boston Consulting Group. Россия 2025: от кадров к талантам. URL: <http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills> (дата обращения 10.09.2021).

References

1. Abdikeev N.M. *Finansy: teoriya i praktika*, 2014, no. 5, pp. 16-26.
2. *Analiticheskiy tsentr NAFI. Tsifrovaya gramotnost' Rossiyan 2020. Issledovanie* [NAFI Analytical Center. Digital Literacy of Russians 2020. Research]. <https://nafi.ru/analytics/tsifrovaya-gramotnost-rossiyan-issledovanie-2020/> (accessed 07.09.2021).
3. Galynchik T.A., Gasnikova S.Yu. *Vestnik belgorodskogo universiteta kooperatsii, ekonomiki i prava*, 2018, no. 3, pp. 98-108.
4. Kaufman N.Yu. *Kreativnaya ekonomika*, 2018, vol. 12, no. 3, pp. 261-270.
5. Korotkov E.M., Zhernakova M.B., Krotenko T.Yu. *Upravlenie izmeneniyami* [Change management]. Moscow: Izdatel'stvo Yurayt, 2021, 278 p.
6. Marinicheva M.K. *Professional'noe upravlenie znaniyami* [Professional knowledge management]. URL: <https://kak-upravliat-znaniyami.com/> (accessed 03.09.2021).
7. Novitskiy N. A. *Innovatsionnaya ekonomika Rossii: teoretiko-metodologicheskie osnovy i strategicheskie priority* [Innovative economy of Russia: theoretical and methodological foundations and strategic priorities]. Moscow: URSS, 2009, 326 p.

8. Spivak V.A. *Upravlenie izmeneniyami: uchebnik dlya vuzov* [Management of changes]. Moscow: Izdatel'stvo Yurayt, 2021, 357 p.
9. Timirgaleeva R.R., Grishin I.Yu. *Kontsept*, 2018, no. 12, pp. 165-172.
10. Urintsov A.I. et al. *Upravlenie znaniyami. Teoriya i praktika: uchebnik dlya bakalavriata i magistratury* [Knowledge management. Theory and practice]. Moscow: Izdatel'stvo Yurayt, 2019, 255 p.
11. Arntz M., Gregory T., Zierahn U. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. 2016, 34 p.
12. Artamonova O.S., Karganova A.YU., Zlobina Z.V. Implementing of knowledge economy standards for quality management development of organization. *St. Petersburg state polytechnical university journal. Economics*, 2020, vol. 13, no. 2, pp. 91-99.
13. Ayesha Kh., Babu G., Nabi D. S. Knowledge management practices in the higher education sector with special reference to business schools. *Education and self-development*, 2021, vol. 16, no. 2, pp. 47-59.
14. Farhadi R.H., Sakineh S., Ahmad F. The role of transformational leadership and knowledge management in organizational innovation of schools. *Education and self-development*, 2021, vol. 16, no. 1, pp. 40-53.
15. IBM Institute for Business Value «Facing the storm. Navigating the global skills crisis», 2016. URL: <https://www-935.ibm.com/services/us/gbs/thoughtleadership/skillsstorm/> (accessed 07.09.2021).
16. Kolyasnikov M.S., Kelchevskaya N.R. Knowledge management strategies in companies: trends and the impact of industry 4.0. *The Manager*, 2020, vol. 11, no. 4, pp. 82-96.
17. *KPMG Deystviya HR v situatsii pandemii* [KPMG HR Actions in Pandemic], 2020. URL: <https://home.kpmg/ru/ru/home/insights/2020/03/hr-actions-in-pandemic-survey.html> (accessed 08.09.2021).
18. Nonaka I., Takeuchi H. *The Knowledge-Creating Company* / Oxford University Press, 1995, 384 p.
19. *The Boston Consulting Group. Rossiya 2025: ot kadrov k talantam* [The Boston Consulting Group. Russia 2025: from personnel to talents]. URL: <http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills> (accessed 10.09.2021).

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Галынчик Татьяна Анатольевна, доцент кафедры коммерции и менеджмента, канд. экон. наук.

*ФГБОУ ВО Нижневартровский государственный университет
ул. Ленина, 56, г. Нижневартовск, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, 628605, Российская Федерация
tagal82@mail.ru*

Гасникова Светлана Юрьевна, доцент кафедры коммерции и менеджмента, канд. культурологии.

*ФГБОУ ВО Нижневартровский государственный университет
ул. Ленина, 56, г. Нижневартовск, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, 628605, Российская Федерация
svetlanagasnikova@mail.ru*

DATA ABOUT THE AUTHORS

Tatyana A. Galynchik, Associate Professor of the Department of Commerce and management, Cand. Econ. Sciences

*Nizhnevartovsk State University
56, Lenin Str., Nizhnevartovsk, Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug-Yugra, 628605, Russian Federation
tagal82@mail.ru*

SPIN-code: 9146-0018

ORCID: 0000-0002-9332-2791

Svetlana Yu. Gasnikova, Associate Professor of the Department of Commerce and Management, PhD. cultural studies

*Nizhnevartovsk State University
56, Lenin Str., Nizhnevartovsk, Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug-Yugra, 628605, Russian Federation
svetlanagasnikova@mail.ru*

SPIN-code: 9488-8146

ORCID: 0000-0003-4693-1399

Поступила 02.10.2021

После рецензирования 23.10.2021

Принята 02.11.2021

Received 02.10.2021

Revised 23.10.2021

Accepted 02.11.2021