

12. Электронная страница заказа такси. – URL: <https://www.uber.com/ru/ru/> (Дата обращения: 31.03.2020).
13. Электронная страница сайта по аренде вещей. – URL: <https://rentmania.com/> (Дата обращения: 31.03.2020).
14. Электронная страница сайта по каршерингу. – URL: <https://delimobil.ru/> (Дата обращения: 31.03.2020).
15. *Tiwana A. Platform Ecosystems: Aligning Architecture, Governance, and Strategy Aligning Architecture, Governance, and Strategy, Platform Ecosystems.* – Imprint: МК, 2014. – 300 p.

АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Маратканова Э.М., Шигабиева А.М.

Казанский федеральный университет, Казань, Россия

Аннотация. В работе анализируются модели управления знаниями. Рассматриваются труды ведущих ученых в области экономики знаний.

Ключевые слова: экономика знаний, инновационная экономика, модель управления, человек, управление активами.

Моделирование и изучение моделей управления знаниями представляет особую ценность на данном этапе развития и становления управления знаниями. Согласно определению, модель управления – теоретически выстроенная совокупность представлений о том, как выглядит система управления и как она воздействует на объект управления.

Исследования в области управления знаниями привели к созданию большого количества моделей управления знаниями. Для проведения анализа автором использованы исследования разных авторов. Бочаровой составлен обзор существующих моделей управления знаниями на идее определения семантики знания в организации М. Алаври и Д. Лейднера, где знания могут рассматриваться как поток и как предмет (вещь).

Отношение к знанию как к потоку означает, что они не существуют независимо от деятельности людей и поток знаний возможен только в процессах, связанных с участием человека. Отношение к знаниям как к предмету предполагает, что их можно извлекать, обрабатывать и отчуждать от человека. Модели, в которых знания понимаются как поток, сосредоточены на трансформации организационного знания. Деятельность по управлению знаниями фокусируется на процессах создания и распространения в которых знания переходят из неявных в явные, из коллективных в индивидуальные и наоборот. В этом случае управление знаниями сводится к обеспечению пространства (среды) для данного потока. Наиболее яркими примерами понимания знания как потока являются модели И. Нонаки (1991, 1998) и Д. Сноудена (1999). Также эта позиция отражена в моделях М. Бойсот (1989), Б. Когута и У. Зандера (1992), Г. Хедлунда и И. Нонаки (1994), К. Вига (Д. Инкпена и А. Динура (1998).

Модели, в которых знания рассматриваются как предмет, по структуре во многом схожи со структурой управления активами а процессы управления знаниями выделены согласно циклу Деминга PDCA (планирование, осуществление, проверка, действие). Управление знаниями в этом случае направлено на повышение уровня запасов знаний. В этом случае деятельность по управлению знаниями фокусируется на процессах накопления и применения знаний. А система управления знаниями основывается на создании хранилища знаний и предполагает использование методов приобретения и отчуждения знаний от их носителей. Наиболее яркими примерами моделей, где знания рассмотрены как предмет, являются модели М. Эрла (1994) и Л. Эдвинссона (1997). Также к группе таких моделей относятся модели М. Эрла (1998), М. Демареста (1997), Мк Адэм и Мк-Криди (1999), М. Станкоского и К. Болданзэ (2001), Р.Фрида (2003).

Модели, в которых знания рассмотрены как поток, включают инструменты и механизмы, влияющие на управления знаниями. Но в то же время нами выделена 3 группа моделей, которые являются симбиозом первых двух групп.

1. Модель К. Вига (1998). Ученый при создании модели основывается на том, что знание – это ресурс, обладающий следующими уникальными свойствами:

- знание является неосозаемым, и трудно оценить его размеры;
- знание не «потребляется» в процессах организации, оно иногда увеличивается посредством использования;
- знание не может быть куплено на рынке, чтобы купить знания необходимо длительное время;
- знание большую часть времени воплощено в агентах (носителях).

Эти свойства, определяемые Вигом, позволяют говорить, что в данной модели комбинированы два взгляда на знания («знания как поток» и знания как предмет»). Вииг определяет два уровня управления. Первый уровень «воздействие на процессы» включает в себя такие процессы, как обзор, концептуализация, размышление как планирование действий, и разработку программ (подход знания – предмет). Второй уровень управления «воздействие на знания» включает в себя «действия», фактическое выполнение планов, выбранных ранее, относящихся к уровню объекта знания (знания – поток). Эта модель положила начало практическому подходу, согласно которому в моделях управления знаниями стали выделять тактический и стратегический уровни.

2. М. Эрл в модели 1998 г. также делает попытку соединить два подхода: «знания – поток» и «знания – предмет». Понимание необходимости управлять знаниями как потоком выражено в таких состояниях организационных знаний, как «неявное знание» и «наивное невежество». Понимание знания как предмета выражено в таких состояниях, как «явное знание» и запланированное невежество.

Комбинация моделей позволяет достигать цели повышения эффективности деятельности организации, что связано с необходимостью эффективно накапливать передавать и применять существующие знания.

Подводя итоги анализа можно отметить, что эволюция моделей и понимания знаний происходила под воздействием требований инновационной экономики и информационного общества.

На основе проведенного исследования можно выделить следующие специфические особенности знаний:

1. Знания как объекты управления:

В моделях «знания – предмет», знания являются объектом управления из категории нематериальных активов. А если относится к «знаниям-потоку», тогда они являются объектом управления из категории способностей организации. Все это свидетельствует о росте значимости знаний как объекта управления по мере становления и развития инновационной экономики.

2. Источником конкурентных преимуществ в первой группе моделей становятся нематериальные активы, во второй – способности организации.

Усилия по управлению знаниями в моделях «знания – поток» акцентированы на наращивании и обновлении знаний, что является стратегически необходимым аспектом для повышения конкурентоспособности организации.

Модели «знания-предмет», направлены на повышение стоимости компании путем упорядочивания, сбора и учета интеллектуальных активов, что также приводит к усилению конкурентоспособности организации.

Литература

1. Павлова О.Н. Экономика знаний / Учебное пособие. – Санкт-Петербург: Университет ИТМО, 2017. – 123 с.

2. Сафиуллин Л.Н. Тенденции и особенности развития предпринимательства в экономике, основанной на знаниях // Экономические науки, 2009. – № 58. – С. 46–52.
3. Фомина Н.Е., Терентьев А.В. Инновационно-инвестиционный цикл промышленности // Вестник экономики и права. – 2012. – № 3. – С. 148–153.
4. Ходжсон Дж. Экономическая теория и институты: Манифест современной институциональной экономической теории. – М.: Дело, 2003. – 464 с.
5. Лукашов Н.В. Экономика знаний. – М.: Проспект, 2020. – 368 с.
6. Шакиров А.И., Сафиуллин Л.Н. Тенденции развития человеческого капитала в Республике Татарстан. Казанский экономический вестник. – 2017. – № 5(31). – С. 81–87.
7. Фетисов Г.Г., Худокоморов А.Г. Мировая экономическая мысль. Сквозь призму веков. – М.: Мысль, 2005. – Т.1 – 759 с.
8. Шепелев Г.В. Проблемы развития инновационной инфраструктуры // Наука и инновации в регионах России. – 2008. – №4. – С.87–93.

КОНЦЕПЦИЯ ИНТЕГРАЦИИ ТЕОРИИ ПОКОЛЕНИЙ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Морозов Г.А., Арзуметов С.У., Баходиров О.Р.
Казанский федеральный университет, Казань, Россия

Аннотация. В данной работе представлена концепция интеграции особенностей теории поколений в систему управления персоналом. Предложенная концепция интеграции теории поколений в систему управления персоналом охватывает процессы планирования, маркетинга и управления персоналом, а также процессы создания стратегического видения и путей развития предприятия.

Ключевые слова: теория поколений, управление персоналом, концепция.

В 1991 году У. Штраус и Н. Хоув предложили на рассмотрение «теорию поколений», которая является концепцией объяснения различий ценностных установок нескольких социальных поколений. Они определили социальное поколение как группу, которая столкнулась с похожими историческими событиями и социальными влияниями, находясь в одной и той же фазе жизни. Следовательно, такие люди разделяют общие убеждения и поведение и разделяют воспринимаемую социальную идентичность как часть этого поколения.

В рамках интеграции теории поколений в систему управления персоналом, данная теория представляет интерес, так как между поколениями существуют различия, которые необходимо учитывать руководителям.

Для интеграции теории поколений в систему управления, необходимо разработать концепцию интеграции, по которой впоследствии будут предложены организационные мероприятия и проведена оценка затрат и эффективности внедрения концепции.

Мы предлагаем разделить данную концепцию на 3 части:

- основная структура интеграции теории поколений;
- подготовительная часть, которая включает анализ «узких мест» при интеграции концепции;
- закрепляющая часть для более эффективного использования теории поколений в системе управления персоналом.

Таким образом, наша концепция будет охватывать не только вопросы, которые касаются изменений структуры работы, но и будет учитывать возможные трудности при взаимодействии с сотрудниками, то есть также учитывать психологические особенности персонала.

Основная структура предлагаемой нами концепции представлена на рис. 1.