

УДК 330.34:004

DOI 10.34755/IROK.2023.42.36.019

*Голованова О.С., аспирант
кафедры экономики и управления
ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет,
Россия, Владивосток
Герасимова А.А., аспирант
кафедры экономики и управления
ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет,
Россия, Владивосток
Масюк Н.Н., д.э.н., профессор
кафедры экономики и управления
ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет,
Россия, Владивосток*

**Роль управления знаниями в системе управления человеческим
капиталом в условиях цифровизации**
**The role of knowledge management in the human capital management
system in the context of digitalization**

Аннотация. В статье рассматривается взаимосвязь концепций управления знаниями и управления человеческим капиталом в условиях становления и развития цифровой экономики, подчеркивается, что знания являются важнейшим ресурсом в управлении человеческим капиталом.

Ключевые слова: управление знаниями, управление человеческим капиталом, цифровая трансформация.

Annotation. The article discusses the relationship between the concepts of knowledge management and human capital management in the context of the formation and development of the digital economy, it is emphasized that knowledge is the most important resource in human capital management.

Keywords: knowledge management, human capital management, digital transformation.

Взаимосвязь и взаимозависимость управления знаниями и управления человеческим капиталом рассматривалась в работах многих зарубежных ученых [1-4}. Многие современные исследователи подчеркивают важность цифровых трансформаций [5], обращая внимание на то, что в условиях формирования цифровой экономики необходимо эффективное управление знаниями, которое характеризуется высочайшим уровнем развития творческого потенциала человеческой личности как носителя и генератора знаний [6]. В условиях формирования экономики знаний человеческий

капитал является главным ресурсом. Увеличивается доля работников умственного труда, содержание труда приобретает умственное, интеллектуальное значение [7].

Теория и методология рассматриваемых феноменов также являются предметом исследования многих ученых [8-10]. В контексте человеческого капитала знания относятся к интеллектуальному капиталу, которым обладают люди в организации, включая их навыки, знания, опыт и понимание организационных процессов [11].

Наш исследовательский вопрос состоял в том, чтобы определить, как оба эти понятия – управление знаниями и управление человеческим капиталом влияют на инновационный процесс внедрения цифровых технологий, и насколько они взаимосвязаны.

Исследования показали, что управление знаниями не является основным фактором, определяющим создание инноваций, в том числе, цифровых, но его присутствие является важным вкладом в реализацию человеческого капитала в условиях цифровизации.

В контексте цифровизации управление знаниями играет решающую роль в управлении человеческим капиталом, позволяя организациям эффективно использовать и пополнять свои активы знаний для стимулирования инноваций, сотрудничества и организационного обучения. При этом надо иметь в виду, что цифровая экономика каждый день предлагает нам новые цифровые решения. Если еще вчера чат-бот был чем-то необычным, то сегодня использования искусственного интеллекта во всех сферах становится обычной рутинной [11,12].

В таблице 1 приведены некоторые ключевые аспекты роли управления знаниями в управлении человеческим капиталом в контексте цифровизации.

Таблица 1 – Ключевые аспекты роли управления знаниями в управлении человеческим капиталом

№	Наименование
1	Сбор и организация знаний
2	Совместное использование и совместная работа
3	Обучение и развитие
4	Передача знаний и планирование преемственности
5	Инновации и решение проблем
6	Принятие решений на основе данных

Рассмотрим более подробно каждый аспект.

Сбор и организация знаний. Цифровизация предоставляет инструменты и платформы, которые позволяют организациям собирать, хранить и систематизировать знания в различных форматах, таких как документы, базы данных, вики и платформы для совместной работы. Системы управления знаниями помогают облегчить создание, агрегирование

и категоризацию ресурсов знаний, делая их легко доступными для сотрудников по всей организации.

Совместное использование и совместная работа. Цифровизация предлагает передовые инструменты для общения и совместной работы, которые обеспечивают беспрепятственный обмен знаниями и опытом между сотрудниками. Платформы управления знаниями способствуют совместной работе, позволяя сотрудникам вносить свой вклад, делиться и обновлять знания в режиме реального времени, независимо от их географического местоположения. Это, в свою очередь, способствует межфункциональному обучению, командной работе и обмену передовым опытом.

Обучение и развитие. Системы управления цифровыми знаниями могут поддерживать инициативы в области обучения и развития внутри организации. Предоставляя доступ к онлайн-учебным материалам, модулям электронного обучения и виртуальным учебным сообществам, организации могут способствовать самостоятельному обучению и непрерывному профессиональному развитию. Сотрудники могут приобретать новые навыки, компетенции и знания, соответствующие их ролям, не отставая от меняющегося цифрового ландшафта.

Передача знаний и планирование преемственности. По мере того, как организации проходят цифровую трансформацию, они сталкиваются с проблемами, связанными с передачей знаний и планированием преемственности. Управление знаниями играет решающую роль в сборе и сохранении неявных знаний, знаний и опыта сотрудников. Цифровые платформы облегчают передачу знаний от уходящих на пенсию или переводимых сотрудников новым сотрудникам, обеспечивая непрерывность важнейших знаний и навыков.

Инновации и решение проблем. Цифровизация создает для организаций возможности стимулировать инновации посредством управления знаниями. Создавая платформы для обмена идеями, краудсорсинга и совместного решения проблем, организации могут использовать коллективный разум своих сотрудников для реализации инновационных инициатив. Хранилища цифровых знаний предоставляют сотрудникам основу для доступа к соответствующей информации, тематическим исследованиям и извлеченным урокам, что позволяет им принимать обоснованные решения и находить творческие решения.

Принятие решений на основе данных. Цифровизация генерирует огромные объемы данных, которые можно использовать для принятия решений на основе данных в управлении человеческим капиталом. Системы управления знаниями могут интегрироваться с инструментами анализа данных, чтобы предоставлять информацию об управлении талантами, производительности труда и вовлеченности сотрудников. Это позволяет HR-специалистам принимать обоснованные решения и оптимизировать стратегии человеческого капитала.

Таким образом, управление знаниями играет жизненно важную роль в управлении человеческим капиталом в эпоху цифровизации. Оно поддерживает эффективное использование и распространение знаний, способствует сотрудничеству и обучению, способствует инновациям и позволяет принимать решения на основе данных. Используя цифровые инструменты и платформы, организации могут использовать силу знаний, чтобы максимально использовать потенциал своего человеческого капитала и обеспечивать устойчивый рост.

Библиографический список

1. Alavi, M. and Leidner, D.E. (2001). Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 25, 107-136.
2. Ndinguri, E., Leon C. Prieto, L., Krisanna Machtmes, K. 2012. Human capital development dynamics: The knowledge-based approach. *Academy of Strategic Management Journal*. - 11(2):121-136
3. Shultz T. Investment in Human Capital. N.Y., 1971.
4. Sveiby, K. (2001), "A knowledge-based theory of the firm to guide in strategy formulation", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 2 No. 4, pp. 344-358. <https://doi.org/10.1108/14691930110409651>
5. Масюк Н.Н., Бушуева М.А., Васюкова Л.К., Кирьянов А.Е. Платформы цифрового опыта и цифровой трансформации в инновационной экономике. *Современные технологии управления*. 2018. № S4 (87/1).
6. Кауфман Н.Ю. (2018) Трансформация управления знаниями в условиях развития цифровой экономики. *Креативная экономика*. 12. (3). – 261-270. <https://doi:10.18334/ce.12.3.38922>
7. Ширинкина Е.В., Кауфман Е.Ю. Роль человеческого капитал в инновационном развитии предприятий. *Вестник СурГУ*. 2016. Вып.4(14). С. 69-72.
8. Масюк Н.Н., Голованова О.С. Теоретико-методический подход к управлению человеческим капиталом в контексте требований цифровой эпохи. *Теоретическая экономика*. 2021. № 10 (82). С. 71-85. https://doi:10.52957/22213260_2021_10_71
9. Шарипова О.М. Применение компетентностного подхода в управлении персоналом и PR-технологий для достижения стратегии предприятия // *Лидерство и менеджмент*. – 2020. – Том 7. – № 2. – С. 201-212. – <https://doi:10.18334/lim.7.2.110305>.
10. Масюк Н.Н., Бушуева М.А., Герасимова А.А. Концепция экосистем в экономике знаний: теоретический базис. *Естественно-гуманитарные исследования*. 2022. № 44 (6). С. 208-212.

**X Международная научно-практическая конференция
«Современные стратегии и цифровые трансформации устойчивого развития общества,
образования и науки»**

11. Недолужко О.В., Солодухин К.С. Теоретико-методологические основы управления интеллектуальным капиталом с позиции категориально-системной методологии. Владивосток, 2022.

12. AI в бизнесе. Переход от реактивного к проактивному HR. URL: <https://www.everest.ua/ru/perehod-ot-reaktyvnogo-k-proaktyvnomu-hr/> (дата обращения 12.05.2021)

13. Голованова О.С., Масюк Н.Н. Чат-бот - digital помощник рекрутера. Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. - 2020. - Т. 12. - № 4. - С. 118-128.