

КОГНИТИВНЫЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Роман Константинович Овчаренко¹, Элеонора Викторовна Моргунова²

¹Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Ростов-на-Дону, Россия, alfa999@inbox.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4974-4962>

²Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Школа №2005», Москва, Россия, eleonora-morgunova@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5612-9442>

Аннотация. В современном мире на первый план выходит такой элемент конкурентоспособности предприятия как интеллектуальный капитал. Существует несколько подходов к управлению знаниями, но в рамках настоящей статьи рассмотрены два наиболее популярных: модель И. Нонака, Х. Такеучи и модель Х. Крмара, Дж. Рехойзера. В качестве основных методов исследования были использованы аналитический и системный подходы. В результате проведенного анализа автор статьи пришел к выводу о том, что интеллектуальный капитал организации представляет собой совокупность знаний, опыта и мыслительной деятельности работников компании, которые в результате различного рода трансформаций (организационных, технических и т.д.) преобразовались в новый продукт, приносящий прибыль.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, управление знаниями, организационное знание, трансформация знаний, источник знаний

Для цитирования: Овчаренко Р. К., Моргунова Э. В. Когнитивные модели управления интеллектуальным капиталом: социологический подход // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2023. № 1. С. 246–251. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2023-1-1-246-251>

Sociology Problems

Original article

COGNITIVE MODELS OF INTELLECTUAL CAPITAL MANAGEMENT: A SOCIOLOGICAL APPROACH

Roman K. Ovcharenko¹, Eleonora V. Morgunova²

¹South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Rostov-on-Don, Russia, alfa999@inbox.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4974-4962>

²State budgetary educational institution of the city of Moscow "School № 2005", Moscow, Russia, eleonora-morgunova@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5612-9442>

Abstract. In the modern world, such an element of the competitiveness of an enterprise as intellectual capital comes to the fore. There are several approaches to knowledge management, but in the framework of this article, two of the most popular are considered: the model of I. Nonak, H. Takeuchi and the model of H. Krmar, J. Reheuser. Analytical and systematic approaches were used as the main research methods. As a result of the analysis, the author of the article came to the conclusion that the intellectual

capital of an organization is a set of knowledge, experience and mental activity of the company's employees, which, as a result of various kinds of transformations (organizational, technical, etc.), have been transformed into a new product that brings profit.

Keywords: intellectual capital, knowledge management, organizational knowledge, knowledge transformation, knowledge source

For citation: Ovcharenko R. K., Morgunova E. V. Cognitive models of intellectual capital management: a sociological approach. *State and Municipal Management. Scholar Notes*. 2023;(1):246–251. (In Russ.). <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2023-1-1-246-251>

В настоящее время в различных отраслях и сферах существует огромное количество предприятий, конкурентоспособность которых зачастую определяется имеющимся в их распоряжении интеллектуальным капиталом. Если обратиться к содержанию данного понятия, то помимо различных трактовок, можно встретить и сходные термины, часто используемые как синонимы к нему: «интеллектуальный потенциал», «активы знаний» и т.д.

По мнению одного из основоположников концепции интеллектуального капитала Т. Стюарта, «интеллектуальный капитал – это интеллектуальный материал, включающий в себя знания, опыт, информацию, интеллектуальную собственность и участвующий в создании ценностей. Это – коллективная умственная энергия. Ее трудно обнаружить, и еще труднее управлять ею. Но уж если Вы ее обнаружили и заставили служить себя, Вы – победитель» [1, с. 12].

Появление такого понятия, как «интеллектуальный капитал», позволяет определить насколько сильно изменилась структура капитала организации – если раньше основной капитал составляли основные фонды, то теперь знания и информация (интеллектуальный капитал).

В рамках анализа научной литературы можно встретить несколько моделей управления знаниями, в настоящей статье проанализируем две наиболее известные.

Модель 1. Создание организационного знания через взаимодействие неформализованного и формализованного знания И. Нонака, Х. Takeuchi

Авторы указанной модели вложили в понятие «трансформация знаний» различные социальные процессы, осуществляемые в процессе взаимодействия между людьми. При этом способов такой «трансформации» было выделено четыре: социализация, экстернализация, комбинация, интернализация. Данные способы представляют собой различного рода взаимодействие между формализованными и неформализованными знаниями, что нашло свое отражение на рис. 1.

Можно заключить, что в рамках рассматриваемой модели, *организационное знание* представляет собой способность компании создавать новое знание путем трансформации знаний и опыта отдельных сотрудников, а также его воплощения в жизнь путем создания нового продукта или услуги. Если вывести обмен знаниями за пределы одной организации и производить этот обмен с клиентами, поставщиками и иными лицами, то можно создать целую стратегическую бизнес-сеть. Соответственно, источники знаний организации могут быть как внутренними, так и внешними.

Модель 2. Фазы управления знаниями. Модель Х. Крмара и Дж. Рехойзера

В рамках указанной модели управление знаниями происходит в рамках как индивидуального, так и коллективного обучения. Авторы пришли к установлению пяти взаимосвязанных фаз управления знаниями, отраженных на рис. 2.

1. Управление источниками знаний и информационными источниками

Настоящая фаза направлена на поиск новых знаний. Стоит отметить, что для успешной реализации данной задачи необходима определенная мотивация сотрудников к ее выполнению. После «получения» нового знания сотрудник компании проводит работу в рамках его интерпретации и установления связей с уже имеющейся у компании информацией.

2. Управление носителями знаний и информационными ресурсами

Для дальнейшего эффективного использования полученных знаний последние должны быть преобразованы в конкретизированные производственные ресурсы, т.е. структурированы и интегрированы в производственный процесс. К данному знанию сотрудники должны иметь доступ – как интеллектуальный, так и физический.



Рис. 1. Спираль знаний [2]
Fig. 1. The spiral of knowledge

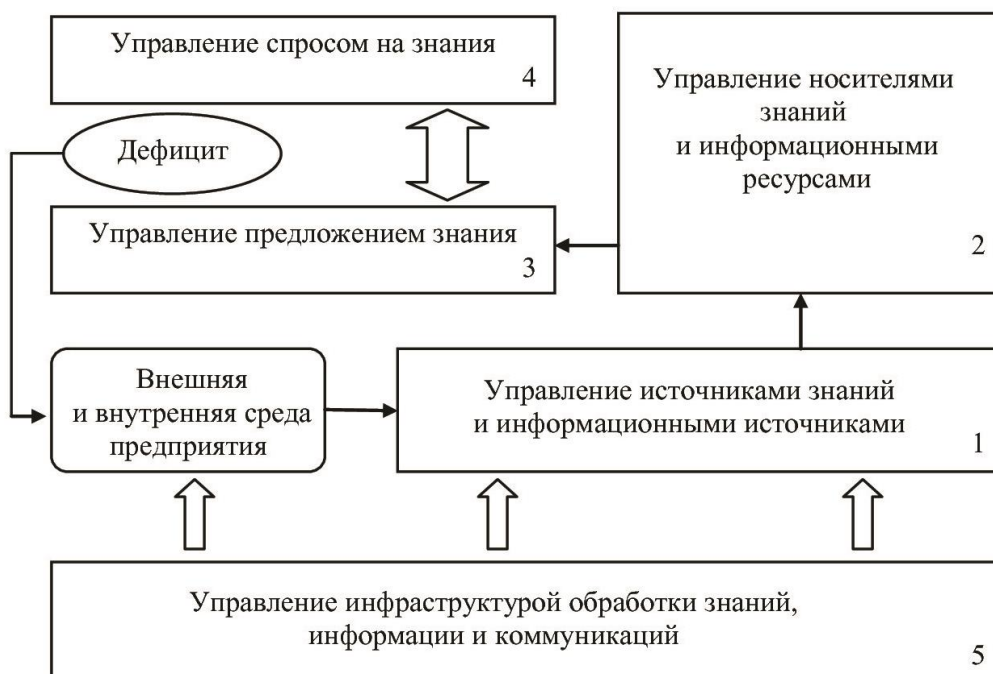


Рис. 2. Фазы управления знаниями [2]
Fig. 2. Phases of knowledge management

3. Управление предложением знаний

Для того, чтобы новое знание стало для предприятия эффективным оно должно приносить прибыль, т.е. должно стать основой для создания абсолютно нового продукта, который может быть востребован на рынке. При этом необходимо отметить, что от момента получения знания до получения конечного продукта на предприятии осуществляется длинная взаимосвязанная цепочка действий – начиная от проведения анализа потребности рынка в новом продукте, проведения ряда трансформаций знаний, решения возникающих в процессе производства трудностей и заканчивая получением итогового результата [3, с. 38].

4. Управление спросом на знания

Реализация данной фазы направлена на эффективную работу предприятия и выявления дефицита знаний в той или иной области определенными структурными подразделениями или отдельными сотрудниками. Определение такого дефицита основывается на сопоставлении уже имеющихся знаний и тех знаний, которые необходимы для получения конечного результата. В случае его выявления руководство предприятия принимает решение по его устранению наиболее оптимальными для этого способами.

5. Управление инфраструктурой обработки знаний, информации и коммуникаций

Вышеперечисленные четыре фазы управления знаниями невозможно реализовать без наличия на предприятии продуктивной инфраструктуры коммуникаций и обработки знаний. Последняя заключается в применении современных информационных технологий и грамотного управленческого состава организации.

К вопросу определения интеллектуального капитала в научной литературе также нет однозначного подхода. В настоящей статье опишем два отличных друг от друга подхода к указанному термину.

Первая из представленных моделей интеллектуального капитала была разработана К. Свейби и нашла свое отражение на рис. 3.



Рис. 3. Модель интеллектуального капитала К. Е. Свейби [2]

Fig. 3. K. E. Sveiby's intellectual capital model

К. Е. Свейби определил «структурные элементы» интеллектуального капитала следующим образом:

- персонал предприятия выступает в роли центральной фигуры и определяется профессионализмом, высокими умственными способностями и личными качествами сотрудников компании;

- внутренняя структура организации является непостоянным (переменным) элементом, поскольку может меняться в зависимости от ряда факторов – экономических, финансовых, личных целей владельца предприятия;

- внешняя структура – сформированное предприятием взаимодействие с партнерами, поставщиками, а также репутация компании.

Вторая из рассматриваемых моделей была сформулирована Л. Эдвинссоном и М. Мэлоуном, которые следующим образом определили «структурные элементы» интеллектуального капитала [4, с. 407], представленные на рис. 4:

- человеческий капитал (уровень профессионализма и личные качества сотрудников);
- организационный капитал (структура предприятия, техническое обеспечение и запатентованные результаты деятельности);
- потребительский капитал (клиентская база, обеспечивающая потребление производимых предприятием продуктов).



Рис. 4. Модель интеллектуального капитала Л. Эдвинссона и М. Мэлоуна [2]

Fig. 4. The model of intellectual capital by L. Edvinsson and M. Malone

Приведенные структуры позволяют определить причинно-следственную связь между человеческим и структурным капиталом – потеря первого приводит к обесцениванию второго и наоборот.

В результате проведенного анализа можно прийти к выводу о том, что интеллектуальный капитал организации представляет собой совокупность знаний, опыта и мыслительной деятельности работников компании, которые в результате различного рода трансформаций преобразовались в новый продукт.

Список источников

1. Стюарт, Т. А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организации / пер. с англ. М., 2007. 368 с.
2. Паникарова С. В., Власов М. В. Управление знаниями и интеллектуальным капиталом: учебное пособие. Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2015. 140 с.
3. Иванова С. П., Мясоедов А. И. Новые подходы к моделям управления интеллектуальным капиталом // Экономика. Социология. Право. 2021. № 4 (24). С. 35–42.
4. Булатецкая А. Ю. Модели оценки и управления уровнем интеллектуального капитала компании // Московский экономический журнал. 2020. № 4. С. 405-416.

References

1. Stewart T. A. *Intellectual capital. A new source of wealth of the organization*. Trans. from English. Moscow; 2007. 368 p. (In Russ.)
2. Panikarova S. V., Vlasov M. V. *Knowledge management and intellectual capital: a textbook*. Yekaterinburg: Ural University Publishing House; 2015. 140 p. (In Russ.)
3. Ivanova S. P., Myasoedov A. I. New approaches to intellectual capital management models. *Ekonomika. Sotsiologiya. Pravo = Economy. Sociology. Right*. 2021;4(24):35–42. (In Russ.)
4. Bulatetskaya A. Yu. Models of assessment and management of the level of intellectual capital of the company. *Moskovskii ekonomicheskii zhurnal = Moscow Economic Journal*. 2020;(4):405–416. (In Russ.)

Информация об авторах

Р. К. Овчаренко – доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой социологии ЮРИУ РАНХиГС.
Э. В. Моргунова – методист ГБОУ Школа № 2005.

Information about the authors

R. K. Ovcharenko – Doctor of Sociological Sciences, Professor, Head of the Department of Sociology of South-Russia Institute of Management – branch of RANEPА.
E. V. Morgunova – Methodist of State budgetary educational institution of the city of Moscow "School No. 2005".

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts.

Статья поступила в редакцию 24.01.2023; одобрена после рецензирования 09.02.2023; принята к публикации 10.02.2023.

The article was submitted 24.01.2023; approved after reviewing 09.02.2023; accepted for publication 10.02.2023.