

УДК 338.242

UDC 338.242

08.00.00 Экономические науки

Economics

**ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА  
НАКОПЛЕНИЯ ЗНАНИЙ И РАЗВИТИЕ  
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО  
КАПИТАЛА**

**DOCUMENTING OF THE PROCESS OF  
ACCUMULATION OF KNOWLEDGE AND  
DEVELOPMENT OF THE INTELLECTUAL  
HUMAN CAPITAL**

Ермоленко Владимир Валентинович  
д.э.н., к.т.н., профессор кафедры системного  
анализа и обработки информации  
РИНЦ SPIN-код: [5978-8347](https://orcid.org/5978-8347)  
[Oleda93@gmail.com](mailto:Oleda93@gmail.com)  
*Кубанский государственный аграрный  
университет, Россия, 350044, Краснодар,  
Калинина, 13,*

Ermolenko Vladimir Valentinovich  
Dr.Sci.Econ., Cand.Tech.Sci., professor of the Chair of  
system analysis and information processing  
SPIN-code: [5978-8347](https://orcid.org/5978-8347)  
[Oleda93@gmail.com](mailto:Oleda93@gmail.com)  
*Kuban State Agrarian University, Krasnodar, Russia*

Ланская Дарья Владимировна  
к.э.н., доцент  
РИНЦ SPIN-код: 4661-2393  
[LanskayaDV@yandex.ru](mailto:LanskayaDV@yandex.ru)

LanskayaDaryaVladimirovna  
Cand.Econ.Sci., associate Professor  
SPIN-code:4661-2393  
[LanskayaDV@yandex.ru](mailto:LanskayaDV@yandex.ru)

Стрелков Валентин Сергеевич  
Студент магистерской программы  
[strelkova2011@yandex.ru](mailto:strelkova2011@yandex.ru)

Strelkov Valentin Sergeevich  
master student  
[strelkova2011@yandex.ru](mailto:strelkova2011@yandex.ru)

*Кубанский государственный университет,  
Россия, 350040, Краснодар, Ставропольская 149*

*Kuban State University, Krasnodar*

В статье рассматривается проблема документирования процесса накопления знаний и развития интеллектуального человеческого капитала. Цель статьи – исследование теоретических подходов документирования процесса накопления знаний, развитие интеллектуального человеческого капитала и анализ отечественных публичных корпораций по документированию процесса накопления знаний. В статье решены следующие исследовательские задачи: проведен анализ содержания теорий развития человеческого капитала в условиях экономики знаний; изучена отечественной практики публичных корпораций по документированию процесса накопления знаний; выделены особенности документирования знаний как сопровождение процесса развития человеческого капитала. В статье особый акцент делается на раскрытии таких проблем, как: методологические и теоретические аспекты развития интеллектуального человеческого капитала; формирование механизмов и способов документирования знаний в условиях экономики знаний; формирование корпоративных институтов формирования и развития интеллектуального человеческого капитала, реализующих воспроизводство интеллектуального капитала и инженерии знаний; формирование организационных инноваций и сброса старых организационных рутин. Документирование

The problem of documenting of process of accumulation of knowledge and development of the intellectual human capital is considered in this article. The purpose of the article is the research of theoretical approaches of documenting of process of accumulation of knowledge, development of the intellectual human capital and the analysis of domestic public corporations on documenting of process of accumulation of knowledge. The solution of research tasks in article is proposed: the analysis of the contents of theories of development of the human capital in the conditions of economy of knowledge is carried out; domestic practice of public corporations on documenting of process of accumulation of knowledge is studied; features of documenting of knowledge as maintenance of development of the human capital are marked out. The particular emphasis in the article is placed on disclosure of such problems, as: methodological and theoretical aspects of development of the intellectual human capital; formation of mechanisms and ways of documenting of knowledge in the conditions of knowledge economy; formation of corporate institutes of formation and the development of the intellectual human capital, realizing reproduction of the intellectual capital and engineering of knowledge; formation of organizational innovations and dumping of old organizational routines. Documenting of knowledge is presented as maintenance of development of the human capital, the project of introduction of knowledge management and

знаний представлено как сопровождение процесса развития ЧК, предложен проект внедрения менеджмента знаний и его документационного сопровождения в корпорации, а также способы сетевого документирования знаний ЧК в процессе совместной проектной деятельности. Для управления документальным массивом знаний, организации документационного обеспечения управления необходима разработка специальной системы управления и ее организационно-методическое обеспечение, которые позволят повысить эффективность работы с документами в ходе проектов развития интеллектуального человеческого капитала

Ключевые слова: АУТСОРСИНГ, ДИНАМИЧЕСКИЕ СПОСОБНОСТИ, ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ ЗНАНИЙ, КОРПОРАЦИЯ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ, КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА, РАЗВИТИЕ, ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ, УРОВНИ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

its documentary maintenance in corporations, and also ways of network documenting of knowledge of the human capital in the process of joint design activity is offered. Development of a special control system and its organizational and methodical providing which will allow to increase efficiency of work with documents during projects of development of the intellectual human capital is necessary for management of the documentary massif of knowledge of the organization, documentary ensuring management

Keywords: AUTSORSING, DINAMICHESMKIE SPOSOBNOSTI, DOKUMENTIROVANIE ZNANIJ, KORPORACIYA EKONOMIKI ZNANIJ, KONKURENTNYE PREIMUSHCHESTVA, RAZVITIE, CHELOVECHESKIJ KAPITAL, UROVNI FORMIROVANIYA CHELOVECHESKOGO KAPITALA

## 1. ВВЕДЕНИЕ

С развитием бизнеса, страны и цивилизации концентрация и объем знаний увеличиваются по экспоненциальному закону. Знания носят всепроникающий характер. Они вступают во взаимодействие с другими вещественными и невещественными капиталами. Без знаний другие виды капиталы «молчат», они мертвы. Только знания делают капиталы динамичными, подвижными и изменчивыми. Традиционные факторы (труд, земля, капитал) не могут запустить процесс многомерного развития. Только знания обладают специфическим пусковым механизмом развития. Расширенное воспроизводство в современном обществе имеет место только благодаря знаниям. Экономике, основанной на знаниях, присуще ускоренное развитие нематериальной сферы хозяйственной деятельности, и становится очевидным, что знания и инновации становятся важнейшими факторами устойчивых и долгосрочных конкурентных преимуществ фирм, что невозможно без эффективного документирования знаний и развития интеллектуального человеческого капитала, и поэтому, важнейшим

источником роста рыночной стоимости компаний становятся инвестиции в человеческий капитал

Проблема документирования процесса накопления знаний и развития интеллектуального человеческого капитала чрезвычайно актуальна.

Актуальность исследования поставленной проблемы обусловлена рядом обстоятельств: переходом общества от индустриального к постиндустриальному; становлением сектора экономики знаний и его влиянием на традиционные секторы (аграрный и индустриальный), необходимостью генерации прорывных инноваций, а также важнейшими факторами формирования устойчивых конкурентных преимуществ фирм, основанных на уникальности знаний носителей интеллектуального человеческого капитала.

Проблема документирования процесса накопления знаний и развития интеллектуального человеческого капитала находится в центре внимания высшего менеджмента корпораций и ученых. Исследования проблемы развития интеллектуального человеческого капитала отражены в трудах В.В. Ермоленко [7, 17], В.Л. Маковича [15], В.Л., Макарова [14], Б.З. Мильнера [16], Л. Эдвинссона [18] и др.

В работах этих авторов особый акцент делается на раскрытии методологических и теоретических аспектов развития интеллектуального человеческого капитала; формировании механизмов и способов документирования знаний в условиях экономики знаний; формировании корпоративных институтов формирования и развития интеллектуального человеческого капитала, реализующих его воспроизводство и инженерии знаний; формирование организационных инноваций и сброса старых организационных рутин.

Цель статьи – исследование теоретических походов документирования процесса накопления знаний и развитие интеллектуального человеческого капитала.

Достижение поставленной цели предусматривает решение следующих исследовательских задач: анализ содержания теорий развития человеческого капитала в условиях экономики знаний; выделение особенностей документирования знаний как сопровождение процесса развития человеческого капитала.

## **2. АНАЛИЗ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ОСНОВ ПРОЦЕССА НАКОПЛЕНИЯ ЗНАНИЙ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

Внимание экономистов приковано к категории «человеческий капитал», которая активно исследуется в рамках широкого спектра наук. Доказано, что человеческий капитал становится ведущим фактором экономического развития на микро-, мезо-, макроуровнях и в мировой экономике.

Произошел переход к новым принципам организации производства и жизнедеятельности общества: развитию инновационных процессов, интеллектуализации труда, информатизации экономики и управления.

Становление пятого и шестого технологических укладов происходит уже сейчас. Имеет место еще всеобщая интеллектуализация производства, переход к непрерывным и открытым инновациям в большинстве отраслей и непрерывному образованию персонала.

В этой связи изучение развития теории человеческого капитала выдвигается в разряд первоочередных в структуре социально-экономических исследований [17].

Теория человеческого капитала стала одним из важнейших достижений мировой экономической мысли второй половины XX века. Неоклассическая теория человеческого капитала вдохновила многих учёных на развитие положений, предложенных Г. Беккером, уточнение содержания категории «человеческий капитал», разработку авторских подходов к развитию человека и оценке человеческого капитала.

В широком смысле слова человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства. Человеческие ресурсы превращаются в реально действующий человеческий капитал при условии реализации заложенного в них потенциала в результаты деятельности, имеющие товарную форму. Человеческий капитал как экономическая категория по многим признакам совпадает с активной частью основного капитала (машины, оборудование) – он морально и физически изнашивается, требует текущего и капитального «ремонта», модернизации и замены, переносит на произведенную продукцию часть своей стоимости.

Принципиально важна принадлежность человеческого капитала к силам человеческой личности. В экономической науке со времени выхода в свет «Капитала» К. Маркса утвердилась категория рабочей силы как формы проявления личности, которая может быть реализована в труде, а при определенных условиях еще и отчуждена от своего носителя с последующим превращением ее в действующий фактор производства стоимости. Можно сказать, что в форме рабочей силы происходит экономическая утилизация потенциала человеческой личности [7].

Анализ основных теорий развития человеческого капитала представлен в таблице 1 [1].

Таблица 1 – Анализ основных теорий развития ЧК

Направление в теории	Симметричность распространения информации	Степень рациональности принятия решений	Роль неявного знания	Характеристика роли знаний в экономическом развитии
Неоклассики	Постулат о совершенной и симметричной информации	Экономическое поведение – результат рационального выбора	Не учитывается	Знание в виде человеческого капитала учитывается в уравнениях эндогенного роста, но его свойства не учитываются
Пост-индустриалисты	Информация и знания – главное конкурентное преимущество; распространены ассиметрично	В основе полурационального о экономического поведения – воспринимаемая ценность высока	Знание генерирует стоимость через субъективные перцепции	Знание и информация лежат в основе создания экономической ценности и меняют характер производственных отношений
Неошумпетерианцы	Постоянные технологические инновации в основе роста	Экономические субъекты действуют рационально, но экономика развивается циклически	Выделяется особый вид знаний: предпринимательские способности	Появление новых знаний в основе процесса «созидательного разрушения» как основы экономического развития
Институционалисты	Знания в обществе распределены неравномерно и ассиметрично	Поведение экономических субъектов «ограниченно рационально»	Неявное знание в виде неформальных норм играет ключевую роль в развитии	Институты выступают в роли «знания как», снижающего транзакционные издержки в экономике
Эволюционисты	Инновации децентрализованы в силу эффекта специализации знаний	Поведение социальных систем обусловлено «зависимостью от пути»	Неявное знание в виде культуры и политической динамики сильно влияет на экономику	Экономическое развитие основано на эволюции и росте знаний, то есть нелинейном процессе обучения в масштабах общества

Во второй половине 20 в. центр тяжести в исследованиях экономистов смещается с проблем эффективного использования рабочей силы на процессы создания качественно новой рабочей силы. В настоящее время происходит процесс стирания граней между производственной и непроизводственной сферами жизни: в процессе НТР данный процесс становится сферой вариантов самореализации человека, а затем и накопления человеческого капитала, составляющего основу инновационных ресурсов нового общества. Согласно теории человеческого капитала, совершенствование качественных характеристик человека в сферах образования и здравоохранения обеспечивает создание экономических ресурсов длительного пользования. Работник нового типа должен получать образование непрерывным образом в течение всей своей жизни. Вложения в человека и среду его обитания позволяют более эффективно использовать экономические ресурсы общества.

Феномен "человеческий капитал" выступает в качестве неотъемлемого атрибута рыночного хозяйства. Производительные качества и характеристики работника с этого времени признаны особой формой капитала, поскольку они, подобно прочим видам капитализированных ресурсов, обеспечивают своему обладателю получение в течение некоторого времени определённых доходов.

Достаточно глубокое определение человеческого капитала в рамках данного подхода сформулировано А.И. Добрыниным, С.А. Дятловым, Е.Д. Цыреновой, которые под человеческим капиталом понимают сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определённый запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности и эффективности производства и тем самым влияют на рост зарплаток (доходов) данного человека [6].

Становление «новой экономики», сопряженное с технологической и управленческой трансформацией процесса труда, с одной стороны, приводит к неизбежным изменениям в структуре человеческого капитала и характере влияния его активов на экономическое развитие. С другой стороны, готовность к восприятию новой экономики определяется состоянием человеческого капитала страны. Информационные технологии в новой экономике, становясь ключевым компонентом трудового процесса, трансформируют содержание человеческого капитала ввиду того, что с ним связана возможность реализации инновационных способностей людей и обеспечения обратной связи на уровне исполнителей, а также гибкой и приспособляемой инфраструктуры управления производством. Добавленная стоимость в новой экономике все в большей мере создается за счет инноваций, как в процессах, так и в продуктах. Способность к ним зависит от исследовательского потенциала человека и от способности к применению им нового знания к конкретным задачам в данном организационном или институциональном контексте. Ключевая роль знаний, возможность их освоения, накопления и использования в обеспечении экономического развития получили широкое общественное признание [17]. Происходят изменения в процессе формирования человеческого капитала. Глобальные информационные сети, позволяющие интенсифицировать обмен и сотрудничество в научно-технической, культурной, коммерческой сферах, формируют глобальное информационное поле, генерирующее знания, хотя и с неодинаковой степенью доступа к нему для различных регионов мира и категорий граждан. Человеку в процессе накопления знаний присущи свойства самосовершенствования и саморазвития, результатом чего является изменение структуры и повышение качества человеческого капитала.

Модель человеческого капитала и характер изменений, которые произошли в условиях экономики знаний, представлены в таблице 2 [10].

Таблица 2 – Модель человеческого капитала в условиях экономики знаний

Характеристики ЧК	Индустриальная экономика	Экономика знаний
Здоровье	Физическое здоровье как постоянно сокращающийся запас	Процесс воспроизводства физического и психического здоровья на основе здорового образа жизни, охраны окружающей среды, этически приемлемого влияния на генетические факторы, лечебно-профилактической и амбулаторной деятельности органов и учреждений здравоохранения
Знания	Статический объем знаний и сформированных навыков, необходимых для трудовой деятельности	Образование – непрерывный процесс получения знаний через самообразование, через креативно и инновационноориентированное развитие индивида.
Социокультурный компонент	Процесс общие требования к внешнему виду и поведению индивида в обществе	Процесс двустороннего взаимодействия человека с социумом, в результате чего формируется имидж, коммуникативные навыки, деловые связи и мировоззрение
Информация	Экономически значимая информация – информация о доходах и ценах	Постоянный процесс обновления всех видов информации, необходимой для эффективной экономической деятельности через глобальную сеть Интернет

Основные качественные характеристики человеческого капитала закладываются на *нано* уровне – в семье. Именно семья вкладывает большие средства на рождение и воспитание детей, образование и квалификацию, здоровье и культуру. В структуру человеческого капитала включаются такие элементы, как врожденные способности и таланты, знания и учения, навыки, приобретенные в процессе воспитания. Семья является фундаментом формирования человеческого капитала.

Следующий уровень формирования человеческого капитала это *микроуровень* – на уровне предприятий и муниципального образования. Образование людей - принципиально важный источник формирования человеческого капитала. Вклад высшего образования в индивидуальный экономический рост связан, прежде всего, с улучшением качества труда

работников с высоким образовательно-квалификационным уровнем. Но носители человеческого капитала могут быть не только с высшим образованием, но и с начальным и средним профессиональным образованием. Но, независимо от образования, носителям ЧК свойственно умение работать в команде над решением нестандартных задач, аналитические и творческие способности, коммуникабельность, самоорганизованность, лидерские качества, а также готовность к нововведениям, обусловленная постоянными изменениями внешней среды, требующей инновационных решений практически в каждой компании.

В создании активов человеческого капитала весома роль отдельных фирм. Они зачастую выступают в качестве самых эффективных производителей этого капитала. Менеджеры воспринимают людей как потенциальный источник дохода и работают над тем, чтобы высвободить этот потенциал. Инвестируя в своих сотрудников, компании стремятся активизировать их трудовую отдачу, повысить производительность труда, сократить потери рабочего времени и тем самым укрепить свою конкурентоспособность.

Немаловажную роль в модели формирования человеческого капитала играет *мезо уровень* – формирование на уровне региона. В рейтинге регионов по динамике инвестиций в человеческий капитал Краснодарский край входит в число лидеров. Экономический потенциал Краснодарского края имеет огромные возможности, а инвестиции в человеческий капитал способствуют улучшению качества жизни населения, что, в конечном итоге, не сможет не отразиться на социально-экономическом развитии региона. Основу производительных сил Краснодарского края составляют агропромышленный, транспортный, санаторно-курортный и туристский комплексы. Можно сделать вывод, что экономика края – это, прежде всего, экономика услуг, а значит,

формирование человеческого капитала происходит преимущественно в этих сферах [12].

Следующий уровень формирования человеческого капитала это *макроуровень* – на уровне страны. Эти инвестиции представляют собой не что иное, как финансирование образования, здравоохранения, культуры и спорта. В 2008 году была принята Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Концепция ставит конкретные задачи по модернизации экономики, обеспечению гражданских и политических прав граждан, развитию человеческого капитала и другие. Поэтому она является основным политическим документом, отражающим цели развития страны в системе координат устойчивого развития (в экономической, социальной и экологической сферах) [5].

Таким образом, в условиях экономики знаний коренным образом изменяются объективные требования к знаниям и навыкам работников, переподготовке кадров, повышению их интеллектуального и культурного уровня, созданию условий для творческого развития и самореализации личности, поскольку в современных условиях эффективность труда все больше зависит от накопленных знаний, глобального уровня мышления, инициативы и творчества, способности ориентироваться в изменяющихся условиях высокой неопределённости и риска.

Экономики, которые не способны осуществить инвестиции в человеческий капитал, не могут рассчитывать на достижение таких темпов роста, которые наблюдаются у других, даже если они имеют доступ к той же технологии, поскольку у них отсутствуют знания для того, чтобы эффективно использовать такую технологию.

Как следствие меняется коренным образом значение документа в интеллектуальной организации, как инструмента репрезентации

управленческого решения. Традиционное и новое в работе с документами в таблице 3 [15].

Таблица 3 – Тенденции изменений в работе с документами

	Традиционное	Новое
1. Определение документа	Зафиксированная на материальном носителе информация с реквизитами, позволяющими ее идентифицировать	Текст, подтверждающий всякую организационно значимую с точки зрения результата информацию
2. Документооборот организации	Бумажный	Автоматизированный
3. Регистрация документов	В журнале регистрации	В автоматизированной системе документооборота
4. Хранение документов	-Бумажный архив -Архив в предприятии	-Электронный архив -Удаленное хранение документов в специализированной компании по архивному хранению документов -IT архив, резервное копирование данных
5. Ведение делопроизводства	Службой ДОУ на предприятии	Специализированной компанией по работе с архивными документами и управлению данными для компаний и организаций
6. Архивная опись и индексация	Бумажные журналы учета	Фотокаталогизация

Поэтому важны комплексные знания о документе, системах документации, способах документирования и стандартах оформления основных видов документов при решении практических проблем создания документной информации учреждений любой организационно-правовой формы. Вместе с тем традиционные формы работы с документами в соответствии с необходимостью реализации новых задач нуждаются в развитии, трансформации, в существенном расширении, жанрового набора форм документов, в поиске нового метаязыка для ведения современного делопроизводства.

### **3. Аутсорсинговые технологии в сфере документационного обеспечения управления организацией, основанной на знании**

Технология аутсорсинга позволяет «собрать» все лучшее, что умеют делать другие фирмы - работы, операции, функции, капиталы, ресурсы, под «крышей» мега бизнес – процесса корпорации. Собрать и достичь гармоничного сочетания конкурентных преимуществ аутсорсеров в процессе совместной хозяйственной деятельности, обеспечивая новое качество развития бизнеса посредством построения эффективных капиталогамм.

Аутсорсинг - это способ повышения эффективности функционирования предприятия за счет концентрации всех усилий на основной деятельности и передачи непрофильных видов деятельности сторонним организациям, специализирующейся на них и способными эффективно решать поставленные перед ней задачи [9, 11].

Аутсорсинг документационного обеспечения управления - от разработки номенклатуры дел и положений о подразделениях службы документационного обеспечения управления до вывода архива организации на внешнее внеофисное хранение и уничтожение документов с истекшими сроками хранения - новая разновидность аутсорсинга, набирающая оборот в России.

На определенном этапе развития компании, как известно, наступает момент, когда становится очевидна необходимость управления процессом роста количества документов, обеспечения их правильного учета и безопасного хранения.

Аутсорсинг документационного обеспечения управления позволяет передавать часть традиционных функций управления, таких как регистрация и поиск информации, сторонней организации. При четкой организации правовых отношений (в частности, при заключении договора)

собственник документов гарантирует себе (опять же договором) четкую и бесперебойную работу всей обеспечивающей подсистемы управления.

Поставщиками услуг по архивному хранению документов, работе с архивными документами и управлению данными для компаний и организаций выступают специализированные фирмы. Их спектр услуг чрезвычайно широк: архив бумажных и электронных документов, IT-архив, безопасное хранение магнитных носителей, архивная опись и индексация документов, услуги инвентаризации для офисов, разработка систем документооборота, ведение делопроизводства.

При услуге I-архив (интеллектуальный архив), информация о каждом документе — его местонахождении или передвижении — помещается в новую базу данных с постоянным доступом через Интернет. Перейдя на технологию аутсорсинга, вы экономите на содержании персонала и оборудовании для обслуживания архива и получаете дополнительное свободное офисное пространство. Вам больше не придется тратить много времени на поиск нужного документа по всей офисной системе учета или направлять запросы коллегам из других отделов. У вас есть круглосуточный доступ в i-Архив, доступ в который можно осуществлять с любого устройства, будь то компьютер, смартфон или планшет. Пройдет совсем немного, и вы заметите, как повысилась продуктивность работы ваших сотрудников.

Для того чтобы создать e-Архив (электронный архив документов) технические специалисты аутсорсинговой компании упакуют и перевезут ваши документы в свой центр управления данными. Для создания цифровых копий любых документов используются высокоскоростные потоковые сканеры, затем данные индексируются и помещаются в новые электронные базы данных с незамедлительным доступом к ним. Доступ в электронный архив документов осуществляется через Интернет, поэтому персонал получает полную свободу доступа к общим файлам из любого

филиала офиса. Это также позволяет сотрудникам эффективно работать из дома или любого другого места.

Ежедневно компании создают новые данные, например электронные сообщения, счета, отчеты и договоры. Сохранение этих данных в виде архива — постоянная забота ИТ-специалистов. ИТ-Архив — это инновационная технология, осуществляющая непрерывную кодировку и передачу данных в режиме реального времени на специальный сервер аутсорсинговой компании. Процесс резервного копирования информации осуществляется невероятно быстро и полностью автоматизирован. Это полное решение, которое можно включить в план ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций любого современного ИТ-отдела [13].

Современная система ведения кадрового делопроизводства на предприятии с привлечением инновационных технологий может значительно повысить производительность предприятия. Приглашенные специалисты по делопроизводству проанализируют действующую систему компании и усовершенствуют ее, что даст ей несомненные конкурентные преимущества. Для успешного внедрения автоматизации документооборота в компании, проводятся комплексные диагностические работы. Это исследование помогает выявить ошибки работы с документацией, которые тормозят основные рабочие процессы. Устранив ошибки, определяются направления дальнейшей работы, гарантирующие успешное управление документами, а значит, и бизнесом. Результаты анализа заносятся в специальный отчет, в котором предложены индивидуальные решения к автоматизации архива клиента. Результатом внедрения этих решений становятся: быстрая обработка документов, гарантированная безопасность данных и устранение ошибок в хранении документов и их обработке. Персонал организации получает расширенные возможности работы, а эффективное ведение делопроизводства, благодаря автоматизации, способствует повышению производительности.

#### **4. Международные стандарты в сфере документационного обеспечения организационного капитала корпорации как условие перехода к управлению знаниями**

Разработка и внедрение технических нормативных правовых актов во всех сферах деятельности - фактор согласованности действий в высококонкурентной среде. Технические нормативные правовые акты также эффективный механизм распространения наилучших технологий и методов работы, установление соответствий международным нормам. Повышение юридической значимости документа в эпоху усиления действия экономических факторов обуславливает актуальность пересмотра подходов к управлению документами. М.В.Ларин пишет о необходимости отхода «от примата делопроизводства, от классического деления документации «по системам» и о необходимости перехода к созданию высокоэффективных систем управления всем комплексом информационно-документационных ресурсов при достижении стратегических и оперативных целей управления в любых организациях, в особенности в государственном аппарате управления» [13].

Регламентация и управление выступают основными организационными формами регулирования создания и функционирования систем документации. Стандартизация в различных организациях регламентов и процедур управления всеми документами обеспечивает эффективный доступ к содержащейся в документах информации и защиту документов. Однако целесообразно рассмотреть международные стандарты - технические нормативные правовые акты в сфере управления документацией, в том числе электронными документами. Это стандарт ISO 15489, который был принят как ISO 15489-1:2001 «Информация и документация. Оперативный учет. Часть 1: Общие принципы» и ISO 15489-2:2001 «Информация и документация. Оперативный учет. Часть 2: Отчет», ISO серии 9000 – международные стандарты на требования к

системам менеджмента качества (СМК), а также стандарт MoReq Европейского Союза в области управления документами

Современные международные технические нормативные правовые акты - это не предельно четкие и ясные инструкции, как в российских стандартах, а описание обобщенных идей, требований и методик без определенных способов их практической реализации, которая возлагается на пользователя. Обычно для организаций они носят рекомендательный характер, но если стандарты в определенной отрасли зарекомендовали себя к общему принятию, то они становятся обязательными.

Рассмотрим основные характеристики и особенности этих стандартов в таблице 5 [15].

Российские стандарты в области делопроизводства ограничивают возможности внедрения менеджмента знаний и нуждаются в развитии.

С учетом существующих реалий в российские стандарты в области делопроизводства должны обеспечивать:

- 1) адекватное применение принципов и технологий обработки документов, гармонизированных с международными;
- 2) единое методологическое обеспечение создания автоматизированной системы документационного обеспечения управления для различных организаций;
- 3) способность автоматизированной системы документационного обеспечения управления импортировать и экспортировать документы и их метаданные в установленном государством стандартном формате.

Особый интерес также в российской практике представляют стандарты по управлению видами электронной деятельности (e-mail, базы данных, веб-страницы и т.д.) [7].

Неурегулированность в должной степени действующим российским законодательством тех аспектов нормативного регулирования

Таблица 5 – Международные стандарты документирования

№ п.п	Характеристик и стандартов	Наименование стандартов		
		ISO серии 9000	MOREQ	ISO 15489-1:2001 ISO 15489-2:2001
1	Год принятия	2000-2009 гг.	2001 г.	2001 г.
2	Сфера деятельности	Системы менеджмента качества (СМК)	Вопросы делопроизводства и ведомственного хранения документов	Общие требования и четкую методологию управления любыми документами
3	Основные положения	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обоснование необходимости СМК</li> <li>- Требования к СМК и требования к продукции</li> <li>- Подход к разработке и внедрению СМК</li> <li>- Политика и цели в области качества</li> <li>- Роль высшего руководства в СМК</li> <li>- Значение и разработка различных видов документации</li> <li>- Оценивание СМК</li> </ul>	<p>Содержит требования к:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- самой системе электронных документов;</li> <li>- электронной номенклатуре дел;</li> <li>- средствам обеспечения безопасности документов;</li> <li>- хранению документов в течение установленного срока, их передаче и уничтожению;</li> <li>- вводу документов в систему;</li> <li>- идентификаторам объектов;</li> <li>- поиску, извлечению и выводу документов;</li> <li>- метаданным и эталонной модели.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Регламентирует управление документами на любых носителях в любом формате;</li> <li>- облегчает разработку и внедрение в организациях систем управления документацией или их совершенствование;</li> <li>- закрепляет наиболее важные виды работ в процессе создания автоматизированной ДОУ организации.</li> </ul>
4	Особенности	Применимы для любой организации вне зависимости от численности персонала, формы собственности, занимаемых рынков, характера выпускаемой продукции или оказываемых услуг.	Терминология и система понятий MoReq выстроены таким образом, чтобы они были одинаково понятны как документоведу, так и ИТ-специалисту	Положения ISO 15489 связаны с защитой информации и ее носителей, с обеспечением безопасности организации, в связи с хранением и санкционированным уничтожением информации

электронным документооборотом, которые уже с успехом отработаны в мировой практике, обуславливает существование крайне громоздких, с большим трудом и неэффективно управляемых систем «бумажного + электронного» документооборота, в которых электронный документ до сих пор продолжает легализовываться при помощи бумажных документов. В современных условиях такое положение дел вступит в серьезное противоречие с базисным принципом функциональной эквивалентности электронных и бумажных документов, который является фундаментальным в международном законодательстве в области электронной коммерции и электронной подписи.

Итак, в условиях экономики знаний коренным образом изменились объективные требования к знаниям и навыкам работников, переподготовке кадров, повышению их интеллектуального и культурного уровня, созданию условий для творческого развития и самореализации личности, поскольку в современных условиях эффективность труда все больше зависит от накопленных знаний, глобального уровня мышления, инициативы и творчества, способности ориентироваться в изменяющихся условиях высокой неопределённости и риска. В условиях экономики знаний происходят изменения и с документационным обеспечением управления. Появляются новые технологии хранения, обработки и записи документов. Появляются и новые услуги, такие как аутсорсинг технологий в сфере документационного обеспечения управления организацией, основанной на знании. Результатом внедрения этих услуг являются: быстрая обработка документов, гарантированная безопасность данных и устранение ошибок в хранении документов и их обработке.

## **5. КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА КОРПОРАЦИИ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ**

Чтобы выжить и успешно конкурировать с представителями мирового бизнеса, корпорациям следует обратить первостепенное внимание на свои внутренние ресурсы и отличительные компетенции, особенно, на способности генерировать и коммерциализировать новые знания. При этом конкурентные преимущества фирм имеют материализованный в управленческих и бизнес-процессах процессах, а также в товарах и услугах, характер. В таблице 4 представлена классификация конкурентных преимуществ корпорации в области управления [3,4].

Конкурентные преимущества корпораций теперь видятся в умении извлекать выгоду из отличительных динамических способностей, основанных на различиях по отношению к конкурентам, а также способности привлекать и удерживать «интеллектуальных работников» на основе получения ими интеллектуальной ренты и участия в прибыли, умения создавать «самообучающиеся» организации и коммерциализировать в глобальном масштабе результаты непрерывных технологических и организационных инноваций [8].

Долгосрочный и устойчивый успех корпорации неразрывно связан с ее способностью непрерывно генерировать прорывные инновации. Генерация новых знаний и обеспечение их движения является основой инноваций. Субъекты хозяйственной деятельности, у кого первый и второй этапы жизненного цикла сжаты во времени, способны извлекать дополнительную долю прибыли, размер которой определяется степенью новизны нововведения, обеспеченностью новыми фундаментальными и прикладными знаниями и оперативностью проведения НИОКР [2,7].

Таблица 4- Классификация конкурентных преимуществ корпорации в области управления

№ п.п.	Признаки выделения конкурентных преимуществ в сфере управления	Типы конкурентных преимуществ
1.1	В системе управления (СИСТЕМА)	Гибкая структура корпорации
1.2		Наличие локальных нормативно-правовых актов организации
1.3		Регулирование производственного и сбытового процессов
1.4		Существование организационной системы менеджмента, и ее технической базы – информационной системы и технологий
1.5		Переход от электронной передачи документов к системе сбора, генерации и доставки знаний в зоны их потребителей
2.1	В области технологии управления, бизнес- процессов, производства знаний, товаров и услуг (ТЕХНОЛОГИИ)	Патентованный товар и технологии
2.2		Патентованные бизнес – процессы, оборудование и услуги
		Инновации в области технологий
2.3		Качество производства товара
2.4		Институты генерации знаний
3.1	В области персонала/ человеческого капитала в системе управления (ЛЮДИ)	Высококвалифицированные специалисты
3.2		Внутри корпоративная система обучения, коучинга, наставничества
3.3		Наличие особого корпоративного института развития интеллектуального и человеческого капиталов (знание структуры)
3.4		Высокая инновационная корпоративная культура
4.1	В области информационных технологий и корпоративных информационных систем ( ИТ)	Освоение новых информационных технологий (облачных, интеллектуальных)
4.2		Модель трансформации знаний SECI
5.1	В области ресурсов управления (РЕСУРСЫ)	Редкие интеллектуальные, человеческие ресурсы, явные и неявные знания
5.2		Портфель организационных инноваций
5.3		Учет и анализ использования всех видов ресурсов по всем стадиям жизненного цикла крупных объектов организации
5.4		Оптимизация эффективности использования ресурсов

Таким образом, в условиях жесткой конкурентной борьбы главным условием обеспечения устойчивости бизнеса, его конкурентоспособности,

увеличения объемов продаж и эффективного функционирования корпорации является развитие научной и инновационной деятельности, направленной на создание конкурентоспособной и качественной продукции, удовлетворяющей потребности клиентов наилучшим способом за счет формирования новых потребительских свойств товаров. Значительная роль принадлежит институтам генерации знаний, корпоративной науке и документированным явным и неявным знаниям

## **6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В условиях экономики знаний коренным образом изменяются объективные требования к знаниям и навыкам персонала, переподготовке работников, повышению их интеллектуального и культурного уровня, созданию условий для творческого развития и самореализации личности, поскольку в современных условиях эффективность труда все больше зависит от накопленных знаний, уровня креативного мышления, инициативы и творчества, способности ориентироваться в изменяющихся условиях высокой неопределённости и риска.

Конкурентные преимущества корпораций теперь видятся в умениях извлекать выгоду из отличительных динамических способностей, основанных на различиях по отношению к конкурентам, а также способности привлекать и удерживать «интеллектуальных работников» на основе получения ими интеллектуальной ренты и участия в прибыли, создавать «самообучающиеся» организации и коммерциализировать в глобальном масштабе результаты технологических и организационных инноваций.

В условиях современной экономики происходят изменения и с документационным обеспечением управления. Появляются новые технологии хранения, обработки документов. Появляются и новые услуги, такие как аутсорсинг технологий в сфере документационного обеспечения

управления организацией знаний. Результатом внедрения этих услуг являются: быстрая обработка документов, содержащих знания. Перспективы развития автоматизированных систем доставки документов связаны с автоматизацией работы со знаниями персонала (генерации, сбора и их доставки носителям человеческого капитала). Такие системы документирования знаний обеспечат сопровождение процесса развития человеческого капитала. Для управления документальным массивом знаний и организации документационного обеспечения управления необходима разработка специальной системы управления и ее организационно-методического обеспечения, которые позволят повысить эффективность работы с документами в ходе управления проектами накопления знаний.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Висторобская Е.Н., Андрусик А.А. Менеджмент знаний как основа формирования инкорпорированного человеческого капитала / Успехи современного естествознания. – Белгород, 2012. № 4. С.143-146.
2. Волкова Л.И., Ермоленко В.В. Радикальные инновации и уникальные конкурентные преимущества корпорации экономики знаний // сборник статей 4-ой Международной научно-практической конференции (18 апреля 2014 года) / в 4-х томах, Том 1, Юго-Зап. гос. ун-т. Курск, 2014. - 344 с., С. 236-242.
3. Волкова Л.И., Ермоленко В.В. Сетевое вовлечение интеллектуального капитала в совместную проектную деятельность // Сборник научных трудов молодых исследователей «Актуальные проблемы управления публичной корпорацией и капиталами организации в экономике знаний» / научн. ред. В.В. Ермоленко. Краснодар: Кубан. гос. ун-т, 2015. С. 234-239.
4. Волкова Л.И., Ермоленко В.В. Уникальные конкурентные преимущества корпорации экономики знаний в сфере управления: классификация, сущность и механизмы формирования // Материалы всероссийского конкурса на лучшую студенческую научную работу 2013-2014 г. – Сочи, МИУ Ун-т, 2014.
5. Волкова Л.И., Ермоленко В.В. Формы и методы работы с человеческим капиталом в условиях экономики знаний // Экономика знаний: проблемы управления формированием и развитием: материалы VI Междунар.науч.-практ. конф. / отв. ред. В.В. Ермоленко, М.Р. Закарян. – Краснодар: Кубанский гос. Ун-т, 2014. С.104-112.
6. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике / Изд-во: Наука, 1999 г., - 312 с.
7. Ермоленко В.В. Интеллектуальный человеческий капитал в обеспечении принятия уникальных управленческих решений в корпорации: теория, методология и инструменты: монография / В.В. Ермоленко. - Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2012. - 364 с.

8. Ермоленко В.В., Ермоленко Д.В., Савченко А.П. Интеллект корпораций. Об интеграции концепций контроллинга и управления знаниями в системе менеджмента корпорации // Креативная экономика, 2010. № 11. С.9-18
9. Ермоленко В.В., Ланская Д.В. Аутсорсинг как эффективная технология объединения капиталов партнеров корпорации // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2015. № 108. С. 1327-1349. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2015/04/pdf/97.pdf>
10. Касаева Т.В. Человеческий капитал в индустриальный и постиндустриальный век: запас или динамический процесс? // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика, 2013, №3.
11. Ланская Д.В. Методологические основания аутсорсинга // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2014. № 101. С. 2361-2375. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2014/07/pdf/159.pdf>
12. Ланская Д.В. Механизмы роста и трансформации человеческого и интеллектуального потенциалов в корпорации экономике знаний // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2013. № 94. С. 666-675. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2013/10>.
13. Ларин М.В. Управление документацией в органшациях. — М.: Научная книга. 2002. — 288 с.
14. Макаров В.Л., Клейнер Г.Б. Микроэкономика знаний. М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2007. – 204 с.
15. Макович Г.В. Менеджмент знаний: документационное обеспечение управления / Изд-во Академия Естествознания, 2010.
16. Мильнер Б.З., Румянцева З.П., Смирнова В.Г., Блинникова А.В. Управление знаниями в корпорациях: учеб. пособие / Б.З. Мильнер. – М.: Дело, 2006. - 304 с.
17. Региональный сектор экономики знаний: проблемы формирования и управления: монография/ В.В. Ермоленко, М.Р. Закарян, Р.М. Закарян, Д.В. Ланская, А.П. Савченко. Под ред. В.В. Ермоленко. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013. - 381 с.
18. Эдвинссон Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях. М.: ИНФРА–М, 2005. – 248 с.

## References

1. Vistorobskaya E.N., Andrusik A.A. Menedzhment znaniy kak osnova formirovaniya inkorporirovannogo chelovecheskogo kapitala / Uspekhi sovremennogo estestvoznaniya. – Belgorod, 2012. № 4. S.143-146.
2. Volkova L.I., Ermolenko V.V. Radikal'nye innovacii i unikal'nye konkurentnye preimushchestva korporacii ehkonomiki znaniy // sbornik statej 4-oj Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii (18 aprelya 2014 goda) / v 4-h tomah, Tom 1, YUgo-Zap. gos. un-t. Kursk, 2014. - 344 s., S. 236-242.
3. Volkova L.I., Ermolenko V.V. Setevoe вовлечение интеллектуального капитала v sovместnuyu proektnuyu deyatel'nost' // Sbornik nauchnyh trudov molodyh issledovatelej «Aktual'nye problemy upravleniya publichnoj korporaciej i kapitalami organizacii v ehkonomike znaniy» / nauchn. red. V.V. Ermolenko. Krasnodar: Kuban. gos. un-t, 2015. S. 234-239.
4. Volkova L.I., Ermolenko V.V. Unikal'nye konkurentnye preimushchestva korporacii ehkonomiki znaniy v sfere upravleniya: klassifikaciya, sushchnost' i mekhanizmy formirovaniya // Materialy vserossijskogo konkursa na luchshuyu studencheskuyu nauchnuyu rabotu 2013-2014 g. – Sochi, MIU Un-t, 2014.

5. Volkova L.I., Ermolenko V.V. Formy i metody raboty s chelovecheskim kapitalom v usloviyah ehkonomiki znaniy // EHkonomika znaniy: problemy upravleniya formirovaniem i razvitiem: materialy VI Mezhdunar.nauch.-prakt. konf. / otv. red. V.V. Ermolenko, M.R. Zakaryan. – Krasnodar: Kubanskij gos. Un-t, 2014. S.104-112.
6. Dobrynin A.I., Dyatlov S.A., Cyrenova E.D. CHelovecheskij kapital v tranzitivnoj ehkonomie / Izd-vo: Nauka, 1999 g., - 312 s.
7. Ermolenko V.V. Intellektual'nyj chelovecheskij kapital v obespechenii prinyatiya unikal'nyh upravlencheskih reshenij v korporacii: teoriya, metodologiya i instrumenty: monografiya / V.V. Ermolenko. - Krasnodar: Kubanskij gos. un-t, 2012. - 364 s.
8. Ermolenko V.V., Ermolenko D.V., Savchenko A.P. Intellekt korporacij. Ob integracii koncepcij kontrollinga i upravleniya znaniyami v sisteme menedzhmenta korporacii // Kreativnaya ehkonomika, 2010. № 11. S.9-18
9. Ermolenko V.V., Lanskaya D.V. Outsorsing kak ehffektivnaya tekhnologiya ob"edineniya kapitalov partnerov korporacii // Politematicheskij setevoj ehlektronnyj nauchnyj zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. 2015. № 108. S. 1327-1349. – Rezhim dostupa: <http://ej.kubagro.ru/2015/04/pdf/97.pdf>
10. Kasaeva T.V. CHelovecheskij kapital v industrial'nyj i postindustrial'nyj vek: zapas ili dinamicheskij process? // Vestnik Adygejskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 5: EHkonomika, 2013, №3.
11. Lanskaya D.V. Metodologicheskie osnovaniya outsorsinga // Politematicheskij setevoj ehlektronnyj nauchnyj zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. 2014. № 101. S. 2361-2375. – Rezhim dostupa: <http://ej.kubagro.ru/2014/07/pdf/159.pdf>
- Lanskaya D.V. Mekhanizmy rosta i transformacii chelovecheskogo i intellektual'nogo potencialov v korporacii ehkonomie znaniy // Politematicheskij setevoj ehlektronnyj nauchnyj zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. 2013. № 94. S. 666-675. – Rezhim dostupa: <http://ej.kubagro.ru/2013/10>.
13. Larin M.V. Upravlenie dokumentaciej v organshaciyah. — M.: Nauchnaya kniga. 2002. — 288 s.
14. Makarov V.L., Klejner G.B. Mikroehkonomika znaniy. M.: ZAO "Izdatel'stvo "EHkonomika", 2007. – 204 s.
15. Makovich G.V. Menedzhment znaniy: dokumentacionnoe obespechenie upravleniya / Izd-vo Akademiya Estestvoznaniya, 2010.
16. Mil'ner B.Z., Rumyancheva Z.P., Smirnova V.G., Blinnikova A.V. Upravlenie znaniyami v korporacijah: ucheb. posobie / B.Z. Mil'ner. – M.: Delo, 2006. - 304 s.
17. Regional'nyj sektor ehkonomiki znaniy: problemy formirovaniya i upravleniya: monografiya/ V.V. Ermolenko, M.R. Zakaryan, R.M. Zakaryan, D.V. Lanskaya, A.P. Savchenko. Pod red. V.V. Ermolenko. Krasnodar: Kubanskij gos. un-t, 2013. - 381 s.
18. EHDvinsson L. Korporativnaya dolgota. Navigaciya v ehkonomie, osnovannoj na znaniyah. M.: INFRA–M, 2005. – 248 s.