

УДК 33.331

Степанова Дарья Сергеевна, магистрант
(КузГТУ, г. Кемерово)
Бугрова Светлана Михайловна, доцент, к.э.н.
(КузГТУ, г. Кемерово)

Stepanova Daria, master's degree student (KuzGTU, Kemerovo)
Bugrova Svetlana, candidate of Sc.(Economics), associate Professor
(KuzGTU, Kemerovo)

КОГНИТИВНАЯ ЭКОНОМИКА И ФОРМИРОВАНИЕ КОГНИТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИИ

COGNITIVE ECONOMICS AND FORMATION OF COGNITIVE MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION

Аннотация: в статье анализируются новые подходы в менеджменте – когнитивный менеджмент стал одним из ключевых направлений когнитивной экономики. Рассматриваются возможности использования когнитивных инструментов в развитии системы управления человеческими ресурсами, направленных на поддержание стратегии организации. Проводится сравнительный анализ российских и зарубежных компаний в контексте реализации стратегии когнитивного менеджмента. Оценивается значение менеджмента знаний в обеспечении организации инновационным человеческим капиталом, конкурентным преимуществом и ресурсами развития.

Annotation: the article analyzes new approaches in management - cognitive management has become one of the key areas of cognitive economics. The article considers the possibilities of using cognitive tools in the development of a human resource management system aimed at supporting the organization's strategy. A comparative analysis of Russian and foreign companies in the context of the implementation of the cognitive management strategy is carried out. The value of knowledge management in providing the organization with innovative human capital, competitive advantage and development resources is assessed.

Возникновение и становление понятий «когнитивная экономика и «когнитивный менеджмент» (менеджмент основанный на знаниях) берет начало в 90 – х годах XX века и обусловлено существенными преобразованиями и реформами в области экономики, в том числе научно-техническим прогрессом, развитием науки и вступлением в эру цифровых трансформаций.

Категория «знание» в современном менеджменте рассматривается как основной ресурс, обеспечивающий эффективность и конкурентоспособность любой организации. Основополагающая задача когнитивного менеджмента заключается в формировании и развитии инновационных профессиональных, личностных и креативных качеств персонала, создании работника принципиально новой формации.

Согласно официальным статистическим данным, в востребованных на рынке организациях доля материальных активов в значительной степени уступает доле нематериальных. Так в странах большой семерки доля интеллектуальных активов составляет 30-40 %, а в России этот показатель не превышает 3-7 % [3, с. 57].

Справедливо отметить, что в деятельности многих передовых отечественных компаний используются инновационные и когнитивные стратегии. В соответствии со свежими исследованиями, проведенными российским подразделением международной аудиторско-консалтинговой группы Baker Tilly, рейтинг интеллектуальных компаний России возглавляют интернет – холдинги Mail.Ru Group и Яндекс с долей интеллектуального капитала в 92 % и 77 % соответственно [4, с. 57].

Несмотря на то, что ни одна газовая или нефтепромышленная компания в данном рейтинге не удостоилась высокой позиции, здесь также предпринимаются шаги в направлении когнитивного развития. Например, ведущая нефтяная компания «Газпром - нефть», обладая огромным интеллектуальным капиталом, систематически модернизирует базу научной интеллектуальной собственности в нефтепереработке. На сегодняшний день ключевым инструментом формирования когнитивного менеджмента в компании является созданная здесь Система управления знаниями и инновациями (СУЗИ), центральная задача которой заключается в реализации комплексного подхода в управлении, сохранении и распространении ценных для компании знаний.

В 2016 году в рамках СУЗИ был создан инновационный проект – Портал знаний, построенный на системе геймификации. Данная система представляет собой хронологическую последовательность действий: сотрудник заполняет свой профиль, акцентируя внимание на личностных, профессиональных достижениях и трудовом опыте в компании, далее система мотивирует его на освоение электронного курса, после чего начинается вовлечение в процессы взаимодействия и обмена знаниями.

В соответствии со сведениями, представленными на Портале знаний, за прошедший 2017 год было обучено дистанционно 32 356 человек. В процессе функционирования портала образовались деловые сообщества для всех функций: «Добыча», «HSE», «Управление ИТ-проектами», «Маркшейдерские работы», а также 25 профессиональных сообществ, созданных по инициативе сотрудников компании [5, с. 74].

Формирование когнитивного менеджмента организации, как правило, начинается с документирования знаний. На начальном этапе производится ревизия архивов и систематизация информационного потока, затем сбор знаний осуществляется в соответствии со специальными процедурами, отражающими специфику предприятия. Наряду с документированными знаниями, когнитивный менеджмент включает и недокументированные знания, обладающие превалирующим значением для развития человеческого капитала компании и формирования конкурентного преимущества на рынке. Недокументированные знания в контексте когнитивного менеджмента представляют собой опыт, знания, навыки, профессиональные и личностные качества, инновационный потенциал сотрудника. Основными формами недокументированных знаний являются конференции, выставки, лекции, круглые столы и т.д.

Успешное становление когнитивного менеджмента детерминировано поддержкой управляющего звена компании, чьей задачей и должностными обязанностями являются внедрение менеджмента знаний на предприятии и направление финансовых потоков на ее эффективное развитие [2, с. 6]. Формирование менеджмента знаний сопряжено с преобразованием и модернизацией организационной культуры в организации и нежизнеспособно без эффективных инструментов мотивации персонала. Основным препятствием при внедрении менеджмента знаний чаще всего будут низкая культура российских организаций и недостаточно высокий уровень использования информационных технологий.

Таким образом, когнитивный менеджмент в эпоху цифровой экономики становится важнейшим ориентиром в управленческой деятельности компании, направленным на эффективное использование и развитие интеллектуального капитала, а также ключевым методом формирования конкурентного преимущества предприятия.

Список литературы:

1. Безяев П. В. Как управляют знаниями в компании «Газпром нефть» // HR –tv.ru <https://hr-tv.ru/articles/author-opinion/kak-upravljajut-znaniem-v-kompanii-gazprom-neft.html>
2. Бугрова С. М., Степанова Д. С., Проблемы и перспективы развития машиностроительной отрасли в Кузбассе // Сборник материалов международного экономического форума, посвященного 65-летию КузГТУ, 2015. - С. 5 – 11.
3. Кудрявцева Е. И. Когнитивная экономика и когнитивный менеджмент: поиск концепции управления новыми человеческими ресурсами / Е. И. Кудрявцева // Управленческое консультирование. 2018. - № 1. - С. 56 – 62.

4. Морковин В. Р. Особенности построения когнитивного менеджмента в отечественных компаниях / В. Р. Морковин // Экономика и предпринимательство. 2018. - № 1. - С. 56 - 61.

5. Mikhailov V. G., Bugrova S. M, Study of environmental management efficiency at himprom PLC, Kemerovo. In the World of Scientific Discoveries, Series B., 2014. - T. 2. - № 1. - C.73-83.