

УДК 338.242

UDC 338.242

08.00.00 Экономические науки

Economic sciences

**ЗНАНИЕСТРУКТУРА КОРПОРАЦИИ:
СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ И
СЕРВИСНОГО КОММУНИКАЦИОННО-
ДОКУМЕНТАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

**KNOWLEDGE STRUCTURE OF THE
CORPORATION: THE KNOWLEDGE
MANAGEMENT SYSTEM AND SERVICE
COMMUNICATIONS AND DOCUMENTATION
MANAGEMENT**

Ермоленко Владимир Валентинович
д.э.н., к.т.н., профессор кафедры системного
анализа и обработки информации
РИНЦ SPIN-код: [5978-8347](#)
Oleda93@gmail.com

Ermolenko Vladimir Valentinovich
Dr.Sci.Econ., Cand.Tech.Sci., professor of the Chair of
system analysis and information processing
SPIN-code: [5978-8347](#)

*Кубанский государственный аграрный
университет, Россия, 350044, Краснодар,
Калинина, 13,*

Kuban State Agrarian University, Krasnodar, Russia

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

Lanskaya Darya Vladimirovna
Cand.Econ.Sci., associate Professor
SPIN-code:4661-2393

Волкова Лидия Игоревна
Студентка
*Кубанский государственный университет,
Россия, 350040, Краснодар, Ставропольская 149*

Volkova Lidiya Igorevna
Student
Kuban State University, Krasnodar

В статье решаются следующие исследовательские задачи: обобщена практика отечественных корпораций документирования процесса накопления знаний, исследована знаниееструктура развития интеллектуального человеческого капитала корпорации, предложена модель проекта системы управления знаниями в корпорации и его коммуникационно-документационного сопровождения, рассмотрена сущность новых способов документирования знаний и особенности сетевого документирования знаний человеческого капитала в ходе совместной проектной деятельности. Организационное проектирование знаниееструктуры развития интеллектуального человеческого капитала корпорации, составляющей ядро современной интегрированной системы управления корпорации, связано с формированием системы управления знаниями и сервисной подсистемы коммуникационно-документационного менеджмента, основным назначением которой является сбор, накопление, документирование и обеспечение движения знаний во внутреннем пространстве корпорации. Разработана модель проекта внедрения системы управления знаниями и коммуникационно-документационного менеджмента. Документационный менеджмент в сфере управления знаниями является новой областью теории и практики инженерии знаний. Выявлены уникальные специфические черты знаниевых документов. Интеграция коммуникационной сети и

The following research problems are solved in the article: practice of domestic corporations of documenting of process of accumulation of knowledge is generalized, the knowledge structure of development of the intellectual human capital of corporation is investigated, the model of the project of a management system of knowledge in corporation and its communication and documentary maintenance is offered, the essence of new ways of documenting of knowledge and feature of network documenting of knowledge of the human capital during joint design activity is considered. Organizational design of knowledge structure of development of the intellectual human capital of the corporation which is the center of the modern integrated management system of corporation is connected with formation of a management system of knowledge and a service subsystem of communication and documentary management, which basic appointment is the collecting, accumulation, documenting and ensuring the movement of knowledge in internal space of corporation. The model of the project of introduction of a management system of knowledge and communication and documentary management is developed. Documentary management in the sphere of management of knowledge is the new area of the theory and practice of engineering of knowledge. Unique peculiar features of knowledge documents are revealed. Integration of a communication network and the document services having various forms of representation (documenting) of knowledge is the new

документоведческих сервисов, имеющих различные формы представления (документирования) знаний, новое явление в традиционной документоведческой науке, порожаемое информатизацией, интеллектуализацией и сетизацией. И смыкание документоведения, электронного документооборота, информационных технологий работы со знаниями, языков и моделей представления знаний выводит новую область инженерии знаний на новую знание документоведческую сущность

Ключевые слова: ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ ЗНАНИЙ, КОММУНИКАЦИОННО-ДОКУМЕНТАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ, КОРПОРАЦИЯ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ, РАЗВИТИЕ, ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

phenomenon in traditional document science generated by informatization, intellectualization and a networking. And association of document science, electronic document flow, information technologies of work with knowledge, languages and models of representation of knowledge presents the new area of engineering of knowledge on new essence knowledge of document science

Keywords: DOCUMENTATION OF KNOWLEDGE, COMMUNICATION AND DOCUMENTATION MANAGEMENT, CORPORATION OF THE KNOWLEDGE ECONOMY, DEVELOPMENT, HUMAN CAPITAL

1. ВВЕДЕНИЕ

Успешная деятельность корпорации немыслима без анализа показателей состояния человеческого и интеллектуального капиталов и организованного процесса генерации новых знаний и документирования накопленных знаний, позволяющих всесторонне оценить научно-экономический потенциал; определить резервы эффективного использования персонала, улучшения организации и условий труда; определить эффективные пути формирования устойчивых и уникальных конкурентных преимуществ корпорации.

Организационное проектирование знаниеструктуры корпорации, составляющей ядро современной интегрированной системы управления корпорации, связано с формированием системы управления знаниями. Система управления знаниями, по сути, есть интеллектуальный сервис интегрированной системы управления корпорации. А подсистема коммуникационно-документационного менеджмента представляет собой специфическую сервисную подсистему, основным назначением которой является сбор, накопление, документирование и обеспечение движения знаний во внутреннем пространстве корпорации.

Проблемы формирования микроэкономических институтов работы со знаниями в корпорации в рамках особой знаниеструктуры обсуждаются в работах В.А. Дресвянникова [9], В.В. Ермоленко [10,28], В.Л. Макарова [20], Б.З. Мильнера [23], Е.В. Попова [26,27], В.Л. Тамбовцева [29] и др.

Ряд работ посвящено применению технологии контроллинга в менеджменте знаний и их синтезу [11].

Разработан и предлагается в широком использовании инструмент системно-когнитивного моделирования – система «Эйдос-Х++» для формализации разнородных знаний [18,19], существенно обогащающий теорию и практику инженерии знаний.

Однако, накопленный теоретический потенциал и позитивный опыт в предметной области «управления знаниями» усиливается практической потребностью в методике создания не только системы управления корпорации, но и особой ее сервисной подсистеме коммуникационно-документационного менеджмента.

Цель статьи – исследование знаниеструктуры корпорации, состоящей из подсистем управления знаниями и сервисного коммуникационно-документационного менеджмента процесса накопления знаний.

В статье решаются следующие исследовательские задачи: обобщена практика отечественных корпораций документирования процесса накопления знаний, исследована знаниеструктура развития интеллектуального человеческого капитала корпорации, предложена модель проекта системы управления знаниями в корпорации и его коммуникационно-документационного сопровождения, рассмотрена сущность новых способов документирования знаний и особенности сетевого документирования знаний человеческого капитала в ходе 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.

2. АНАЛИЗ ПРАКТИКИ ДОКУМЕНТИРОВАНИЯ ПРОЦЕССА НАКОПЛЕНИЯ ЗНАНИЙ В ОТЕЧЕСТВЕННЫХ КОРПОРАЦИЯХ

Накопление, сохранение и приумножение знаний позволяет обеспечить их активность в реальном управленческом- и бизнес-процессах и трансформировать их в организационный и др. виды капиталов. В этом смысле умеренная бюрократия является некоторым благом для корпорации, позволяющим организовать процесс передачи знаний между сотрудниками организации и их трансформацию в товары и услуги [17].

Знания о том, как должны выполняться процессы, помогут в ситуации, если что-то происходит не так. Наличие знаний о существующих бизнес-процессах позволяет выявить любые рассогласования или отклонения от нормального положения вещей. Это может произойти по разным причинам – как внешним, так и внутренним [4].

На сегодняшний день многие отечественные компании понимают, что для достижения успеха и приобретения конкурентных преимуществ необходимо использовать присущие им компетентность, внутренние и внешние связи, накопленные знания.

Понимая управление знаниями как комбинацию отдельных аспектов управления персоналом, инновационного и коммуникационного менеджмента, а также использования новых информационных технологий

в управлении, система управления знаниями должна способствовать развитию интеллектуального потенциала компаний, включающего в себя разработку и патентование новых знаний, наращивание нематериальных активов [30].

Рассмотрим практику отечественных компаний реализации системы управления знаниями, а также документирование накопленных знаний.

АО «Нижегородская инжиниринговая компания «Атомэнергопроект» (АО «НИАЭП») в 2013 году приступила к созданию системы управления знаниями, которая представлена на рисунке 1 [1].

Одним из основных элементов формирующейся системы управления знаниями являются периодические издания Объединенной компании НИАЭП–АСЭ. С 2010 г. ОАО «НИАЭП» и «Ассоциация инновационного проектирования» издают международный журнал «Club 3D. Инновационное проектирование». Направленность журнала – обмен опытом и развитие конкурентоспособных технологий проектирования, сооружения и эксплуатации сложных инженерных объектов. Журнал выходит на русском и английском языках. Кроме того, совместно с издательством «КурьерМедиа» Компания выпускает журнал «Атомный проект», целевая аудитория которого – специалисты по производству и поставкам оборудования и материалов для атомной энергетики.

Обмену знаниями и продвижению технологий на рынок способствуют конгрессно-выставочные мероприятия. Международный научно-практический форум «Управление жизненным циклом сложных инженерных объектов» в 2013 г. проводился в третий раз и был посвящен инструментам поддержки эксплуатации сложных инженерных объектов [1].

Национальный расчетный депозитарий (НДР) одним из приоритетных направлений кадровой политики видит развитие системы повышения квалификации и профессионального обучения персонала.



Рисунок 1 – Схема формирования системы управления знаниями

Национальный расчетный депозитарий (НРД) одним из приоритетных направлений кадровой политики видит развитие системы повышения квалификации и профессионального обучения персонала. В 2013 г. продолжилось активное развитие корпоративного обучения в НРД, что позволило значительно увеличить профессиональную экспертизу и личную эффективность сотрудников и руководителей. Основные

направления обучения: семинары по профессиональным направлениям деятельности, тренинги в области менеджмента, тренинги по развитию навыков личной эффективности.

Важным элементом корпоративной политики является открытость компании. Первоочередное внимание уделяется уровню информированности и вовлеченности сотрудников, все ключевые корпоративные мероприятия, решения и события поддерживаются информационно: статьями, выступлениями руководителей, встречами с сотрудниками, фото отчетами и т.п.

В 2013 году продолжил активное развитие раздел «HR-инфо» внутреннего портала НРД. Размещены и описаны большинство политик в области управления персоналом, доступны нормативные документы, представлены в формате «вопрос–ответ» наиболее часто задаваемые вопросы в области кадровой политики, определены ответственные сотрудники HR по каждому из направлений деятельности. В 2013 г. была реализована программа «Признание», в рамках которой были проведены номинации и отмечены лучшие сотрудники, проектные команды и отдельные подразделения. Данная программа получит свое развитие в 2014 г. [24].

В отчетном периоде ряд руководителей высшего звена прошли обучение в таких учебных заведениях, как «Ассоциация независимых директоров» и Harvard business school. Для повышения уровня управленческого взаимодействия в 2013 году была внедрена система оценки «Обратная связь 360 градусов». Сотрудники компании принимают активное участие в международных и российских форумах и конференциях. Руководители НРД всегда готовы откликнуться на приглашение выступить с докладом, принять участие в дискуссиях по актуальным вопросам развития бизнеса, поделиться достигнутыми успехами [13,24].

В государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» в 2012 г. Правлением одобрена Программа формирования Системы управления знаниями (СУЗ) на 2012–2015 гг., цель которой – создание условий, способствующих росту инновационной активности (рисунок 2). Проект «Система управления корпоративными знаниями Госкорпорации «Росатом» стал лауреатом премии «Время инноваций-2013» (премия Фонда «Социальные проекты и программы» при поддержке Министерства экономического развития РФ, Министерства связи и массовых коммуникаций РФ, РВК) в номинации «Лучший проект по стимулированию и развитию инновационной деятельности» [8].

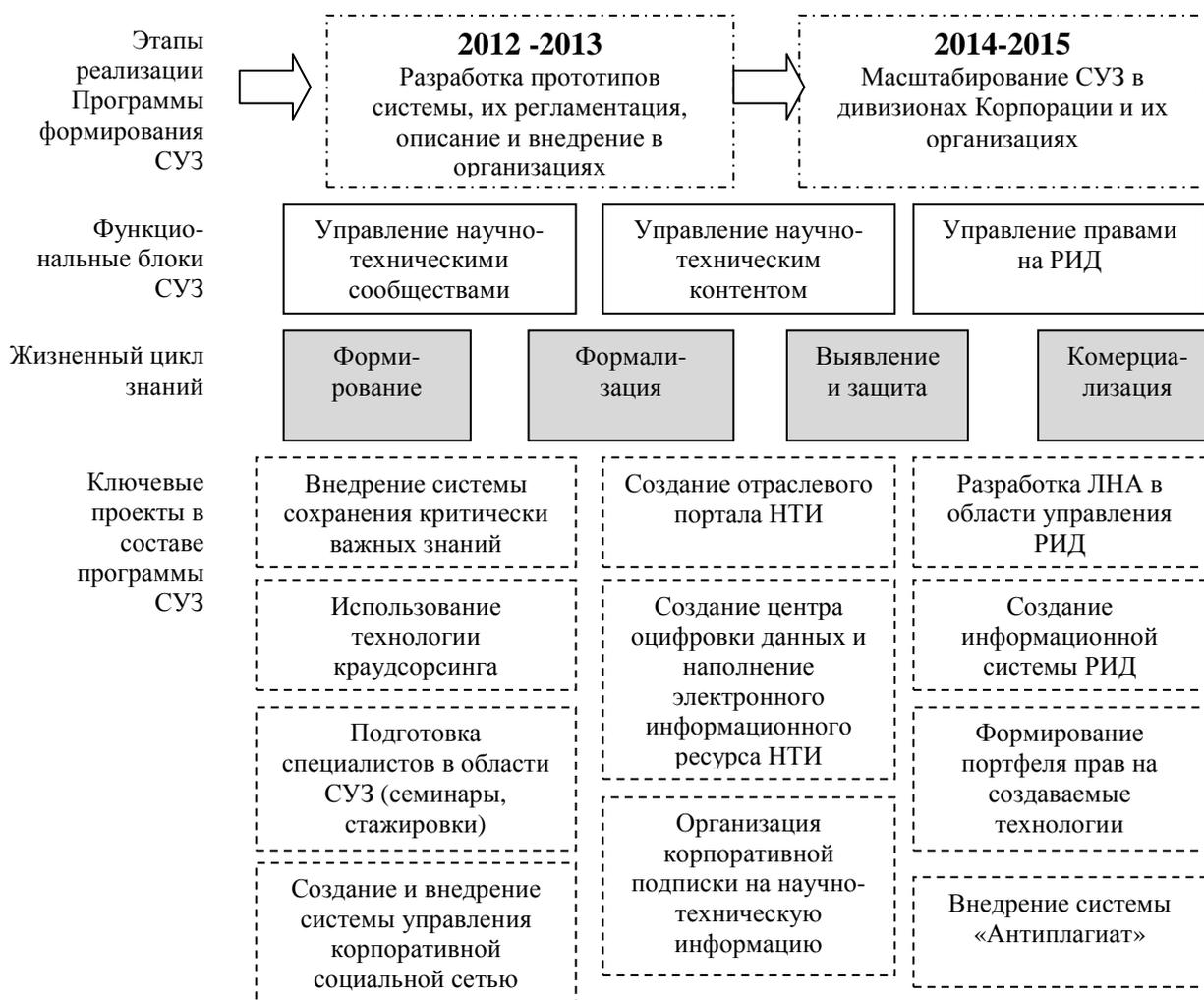


Рисунок 2 - Программа формирования системы управления знаниями

Одной из острых проблем современного российского производства является ухудшение условий и охраны труда на предприятиях. Одним из способов внешней оценки деятельности организации, и в частности, анализа трудовых показателей является создание особого направления аудиторской деятельности — аудита трудовой сферы (персонала).

В последнее время среди эмитентов Краснодарского края стала пользоваться большой популярностью услуга по проведению корпоративного аудита. Специфика проведения процедуры корпоративного аудита в Краснодарском крае заключается в том, что большая часть Кубанских эмитентов не уделяет должного внимания качеству корпоративных документов. Поэтому без проведения корпоративного аудита у акционерного общества возрастают риски, признания недействительными тех или иных решений, которые влекут угрозу привлечения к ответственности.

Корпоративный аудит - анализ соответствия представленных корпоративных, учредительных документов и материалов системы ведения реестра законодательству Российской Федерации, как выражение мнения специалистов Института Корпоративных Технологий о достоверности документов за весь период деятельности Общества.

Фактически, любому Краснодарскому акционерному обществу необходимо регулярно проводить корпоративный аудит с целью выявления нарушений законодательства о рынке ценных бумаг.

Целью корпоративного аудита, помимо экспертизы документов компании, также является выработка рекомендаций по защите компании и устранению нарушений во избежание проблем с контролирующими органами.

Правовой анализ проводится на базе представленных Обществом копий следующих документов:

- учредительных документов и внутренних положений;

- приказов уполномоченных лиц;
- приватизационных документов;
- постановлений уполномоченных государственных органов;
- свидетельств о регистрации и постановке на налоговый учет;
- свидетельств о внесении изменений в учредительные документы;
- решений о выпуске ценных бумаг и отчетов об итогах выпуска ценных бумаг;
- протоколов Совета директоров и общих собраний акционеров;
- выписок из единого государственного реестра юридических лиц.

Проверяется законность проведения процедур учреждения Общества, соблюдения требований законодательства о раскрытии информации (в случае его обязательного наличия), наличия и одобрения крупных сделок и сделок с заинтересованностью, обязательных процедур при смене акционеров общества, информации о соблюдении антимонопольного законодательства.

По результатам корпоративного аудита составляется отчет, который содержит информацию о состоянии системы корпоративного управления в обществе и перечень юридических и организационных мер, направленных на устранение выявленных в ходе корпоративного аудита нарушений и недочетов в системе корпоративного управления [8].

Таким образом, проанализировав систему управления, а также документирования знаний отечественных публичных корпораций, можно сделать вывод, что знания, информационные технологии, интеллектуальная собственность имеют ключевое значение для развития и успешного функционирования предприятий в современных условиях экономики. Это говорит о том, что знания, накопленные этими компаниями, оцениваются рынком намного дороже, чем все имущество, принадлежащее этим компаниям, а значит, документирование знаний является чрезвычайно важным условием управления. Корпоративный

аудит, в свою очередь, позволяет усовершенствовать систему управления знаниями и документирования знаний, посредством диагностики организационных проблем и причин их порождающих, оценки их важности и возможностей разрешения, формулированию конкретных проектных предложений для менеджмента организации.

3. ЗНАНИЕСТРУКТУРА РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КОРПОРАЦИИ

Организационное проектирование знаниеструктуры развития интеллектуального человеческого капитала корпорации, составляющей ядро современной интегрированной системы управления корпорации, связано с формированием системы управления знаниями и сервисной подсистемы коммуникационно-документационного менеджмента, основным назначением которой является сбор, накопление, документирование и обеспечение движения знаний во внутреннем пространстве корпорации.

3.1 Модель проекта системы управления знаниями в корпорации и его коммуникационно-документационное сопровождение

Проект - это организация деятельности, которая направлена на достижение конкретных целей и достижения определенных результатов; Проект обеспечивает координирование выполнения многочисленных, взаимосвязанных действий; имеет ограниченную целевыми установками протяженность во времени и является однократной, не циклической деятельностью. Проект как система организации деятельности имеет ограничения в пространстве и времени и существует ровно столько времени, сколько требуется для получения запланированного конечного

результата. В качестве результата, в зависимости от типа/цели проекта, могут выступать: научная разработка, новый технологический процесс, программное средство, строительный объект, учебная программа, реструктурированная организация, сертифицированная система качества и т.д.

Модель проекта внедрения системы управления знаний и коммуникативно-документационного менеджмента представлена в таблице 1. Есть разные подходы к решению задач менеджмента знаний, с чем связана возможность реализации разнообразных проектных подходов. Один из них связан с представлением о доминирующем значении носителей уникальных знаний (экспертов), в их выявлении, мотивации на передачу знаний. Задачей особо важности является конструирование специфической инновационной корпоративной культуры с разветвленной коммуникативной сетью, в том числе в виде участия в тренингах, мероприятиях типа team building, а также формирования сети обмена знаниями и интеллектуального наставничества [21].

Таблица 1 – Модель проекта системы управления знаний и коммуникативно-документационного менеджмента (сопровождения)

Стадии проекта	Характеристика стадий проекта	Документационное обеспечение проекта
Первый (начальный) этап	Оценка ресурсов информации и знаний на их соответствие актуальным инновационным потребностям и стратегическим целям корпорации	Анализ стратегических целей корпорации и их корректировка
		Перечень актуальных инновационных потребностей корпорации
		Стратегическая карта корпорации и проблематизация инновационных стратегических целей
		Интеллект – карта каждой стратегической цели корпорации
Второй этап	Выявление сотрудников корпорации - носителей уникальных знаний (экспертов), заинтересованные в реализации стратегии развития корпорации,	Сотрудники - носители уникальных знаний
		Стратегическая интеллектуальная сессия топ – менеджмента корпорации и сотрудников корпорации - носителей уникальных знаний (экспертов)
		Критерии и показатели оценки вклада носителей уникальных знаний в реализацию стратегии

	которые в дальнейшем будут выступать лидерами изменений	Дополнительные соглашения к трудовому договору об интеллектуальной ренте носителей уникальных знаний (компетенций)
Третий этап	Анализ дискуссии экспертов и носителей уникального знания, разработка стратегии управления знаниями в организации	Разработка карты потребностей корпорации в интеллектуальном обеспечении инновационной деятельности корпорации
		Политика корпорации в области управления знаниями: - какие конкретно знания важны для организации, что с ними необходимо делать?; - методы эффективной работы со знаниями; - современные средства (информационные технологии) работы со знаниями) - должностные обязанности сотрудников в отношении работы знаниями (инженеров по знаниям)
		Разработка стратегии управления знаниями в организации
		Комплекс мер по выявлению во внутреннем пространстве корпорации и рынке интеллектуальных услуг носителей уникальных знаний и последующему привлечению в корпорацию для реализации проекта
		Формирование корпоративных коммуникационных площадок и сетей движения знаний
Четвертый этап (launch program)	Рализация политики управления знаниями и осуществление проекта	Программы, акты и протоколы приемо-сдаточных испытаний
		Отчеты об опытной эксплуатации СУЗ
		Акты устранения недостатков
		Каталогов знаниевых ресурсов
		Реализация коммуникационной среды и обучающих программ для персонала
		Внедрение программного инструментария работы с неявными знаниями и системно – когнитивного моделирования знаний предметных областей по стратегическим целям корпорации
		Мониторинг содержания информации из внешних источников и поставка ее заинтересованным сотрудникам
Разработка онтологических описаний (профилей сегментов знаний) предметных областей по стратегическим целям и функциональным областям деятельности корпорации		

Управление проектом «Создание системы управления знаниями» использует для реализации проектных задач значительный по объему и разнородный по составу комплекс документации, представленный новыми документами (новой системы документации), не входящими в

унифицированные системы и базирующимися на новых методах документирования информации и знаний, отличных от традиционных. Для управления таким документальным массивом знаний, порождаемым в корпорации в процессе коммуникации, необходима особая сервисная подсистема коммуникационно – документационного менеджмента. Разработка организационно-методического обеспечения работы корпоративной знаниеструктуры позволит повысить эффективность работы с носителями уникальных компетенций, с знаниями и новыми документами их содержащими в ходе управленческого- и бизнес-процессов, создании товаров, обладающих новой ценностью.

3.2 Способы документирования знаний

Документирование знаний тесно связано с использованием информационных технологий и созданием виртуальной документационной среды знаний. Все документированные знания должна быть собрана в электронные базы, к которым может обращаться сотрудник компании.

В зависимости от того, какое средство документирования используется, различают и способы документирования (традиционные и новые):

1. Самое широкое распространение получило текстовое документирование. Несмотря на развитие информационных технологий, текстовое документирование знаний остается одним из самых востребованных и надежных способов.

2. Техническое документирование является способом запечатления технической мысли. Технические документальные материалы ведут записи процессов труда, средств производства (чертежи, рисунки, расчеты, графики, технические описания и др.) Это также документация, связанная с геодезией, картографией, гидрометеослужбой.

3. Фото, кино–видеодокументирование. Особенность фотодокументов – возникают в момент событий, поэтому они, благодаря точности, наглядности, имеют большую ценность и находят широкое применение в различных областях деятельности человека.

4. Кинодокумент – изобразительный и аудиовизуальный документ, созданный кинематографическим способом. Кинодокумент отражает события в динамике, движении. Сейчас большое распространение получили видеодокументы, снятые на магнитную пленку.

5. Фонодокумент – документ, содержащий звуковую информацию, зафиксированную любой системой звукозаписи. Аудиовизуальные документы широко применяются.

6. Электронное документирование с представлением знаний в виде онтологий, интеллект – карт и других форм представления.

Чтобы человеку была доступна информация, обработанная современными средствами аккумуляции знаний, ее нужно преобразовать в вид, пригодный для визуального восприятия человеком. Появление новых методов документирования не отменяет традиционных способов записи информации. Документы на новейших носителях информации относятся к классу технически-кодированных, содержащих запись, доступную для воспроизведения только с помощью технических средств.

Документирование знаний носителей интеллектуального человеческого капитала позволяет оптимизировать следующие компоненты технологии управления знаниями в корпорации:

– мотивация генерации новых научных знаний в определенной сфере деятельности и межпредметным проблемам;

– мониторинг, отбор и аккумуляция значимых знаний из внешних по отношению к данной корпорации источников;

– хранение, классификация, обеспечение доступности хранимых знаний;

- распространение и обмен знаний, как в рамках организации, так и за его пределами через участие сотрудников в научно-методических конференциях различного уровня, семинарах, образовательных выставках, круглых столах и пр.;

- использование созданных и накопленных знаний в управленческих и деловых процессах, в т. ч. при принятии решений относительно организации управленческого процесса;

- воплощение знаний в образовательных услугах, различных документах, базах данных и программном обеспечении;

- оценку знаний сотрудников, измерение и использование нематериальных активов предприятия для повышения качества управления и конкурентоспособности организации на рынке экономических услуг;

- защиту знаний носителей человеческого капитала [2,3,5,7,12].

Таким образом, документирование знаний представляет процесс создания хранилища знаний в различных формах, оперативный поиск и доступ к которым во внутреннем пространстве корпорации обеспечивается персоналу различными удобными интерфейсами. Документирование знаний коренным образом отличается от традиционной сферы документоведения. Документационный менеджмент в сфере управления знаниями является новой областью теории и практики инженерии знаний. Такого рода знаниевый документ обладает рядом уникальных специфических черт, к основным из которых относятся: коллективный и личностно ориентированный характер, протворечивость фрагментов знания, сложное отношение к достоверности, потенциальная неполнота, необходима личная деятельность конкретного потребителя по рефлексии и освоению знания.

Современные способы электронного документирования знаний имеют цифровую природу, позволяющую вырабатывать стратегию поиска нужных знаний с возможностью их обобщения и детализации, а также

устанавливать некоторые отношения между фрагментами знаний, имеющих различные лингвистические особенности.

3.3 Сетевое документирование знаний человеческого капитала в ходе совместной проектной деятельности

Развитие компьютерных сетей привело к появлению сетевых и виртуальных корпораций, основным отличительным признаком которых является беспрепятственное распространение информации и знаний как во внутреннем пространстве, так и за ее пределами [5,12,14].

Сетевая организация предполагает гибкое, иногда временное взаимодействие между производителями, поставщиками и потребителями. Участники сетевой организации связывают не иерархические отношения, а контракты, контакты и единые цели [15,16,22].

Сетевой принцип в полной мере относится не только к структуре построения корпорации, но и к сетевому способу объединения ресурсов (капиталов, в том числе: человеческого, интеллектуального, социального и др.).

Широко известные информационные, а также сети знаний создают реальные предпосылки для создания целого ряда новых способов их документирования. Объединение различных сетевых ресурсов в том или ином масштабе порождает новые явления в работе со знаниями. Основой работы самых различных сетей, прежде всего, является широкоформатная коммуникационная сеть, которая имеет различные сервисы для документирования знаний. Интеграция коммуникационной сети и документоведческих сервисов, имеющих различные формы представления (документирования) знаний возможно новое явление в традиционной документоведческой науке, порождаемое информатизацией, интеллектуализацией и сетизацией. И смыкание документоведения,

электронного документооборота, информационных технологий работы со знаниями, языков и моделей представления знаний выводит новую область инженерии знаний на новую знаниедокументоведческую сущность.

Суть этих новаций сводится к следующему:

- происходят контакты равноправных партнеров;
- каждый имеет доступ к любым знаниям любого партнера;
- реальные команды, работающие над некоторым проектом, являются частью виртуального знание коммуникативного пространства, выбирающие те или иные задокументированные знания на некотором формализме и носителе в цифровой или иной перспективной форме;
- целостность любой корпорации поддерживается не за счет организационной основы, а за счет средовых свойств сети и миссии сети команд;
- реальный режим коммуникации в удобной форме с использованием моделей языковых средств и автоматических переводчиков;
- невиданные технико-организационные условия для формирования «виртуальных» звеньев корпоративных знаниесистем, временные или постоянные участники которых могут находиться в различных географических точках [16].

Прообразом отмеченных новаций могут выступать способы документирования знаний человеческого капитала в сети на примере известных компаний. Такие инновационные компании, как «IBM», «British Petroleum», «3M», World Bank создали сеть обмена знаниями и идеями, погружающую сотрудников в креативную среду. Компания «IBM» с 2001 г. регулярно проводит 3–5-дневные WEB-конференции по инновациям (IBM's Innovation Jam) с целью быстро собрать и проработать как можно больше инновационных идей и вовлечь одновременно большое число сотрудников в инновационный процесс. Компания «Procter & Gamble»

ищет и поддерживает группы инноваторов по всему свету, организуя для них специальные инновационные платформы и Интернет площадки. Одна из подобных площадок получила название InnoCentive и представляет собой не что иное, как Интернет-аукцион идей. Здесь инноваторы встречаются с компаниями, которые готовы приобрести права на их идею за вознаграждение размером от 5 тыс. до 1 млн долларов. В 2010 г. сеть InnoCentive, исповедующая идеологию открытых инноваций, объединяет около 200 тыс. инноваторов из 200 стран, при этом успешность решения выставляемых на аукцион проблем составляет около 50% [5,13]. Некоторый опыт в архивном деле есть у компании OSG Рекордз Менеджмент [25].

Таким образом, позитивная практика и современная теория управления знаниями и инженерия знаний дают основание говорить о появлении специфических черт в эволюции традиционного документирования и появлении у документа новых свойств, отражающих особенности документирования знаний человеческого.

4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследование состояния теоретических основ процесса накопления знаний и развития человеческого капитала, анализ практики отечественных публичных корпораций по документированию процесса накопления знаний, а также исследование документирования знаний как сопровождение процесса развития человеческого капитала позволяют сделать ряд выводов.

Изучение практики публичных корпораций по документированию процесса накопления знаний свидетельствует, что в условиях современной экономики происходят изменения и с документационным обеспечением управления. В условиях современной экономики документирование

знаний тесно связано с созданием виртуальной документационной среды знаний. Различные модели формирования копоративной знаниеструктуры, ядром которой выступает система управления знаниями, в интегрированной системе управления корпорацией. Ее деятельность обеспечиваются сервисной коммуникационно-документационной подсистемой, обеспечивающей движение знаний человеческого капитала, обладающего уникальными компетенциями

Для управления документированным массивом знаний необходима разработка специальной системы управления и ее организационно-методического обеспечения, которые позволят повысить эффективность работы с документами.

ЛИТЕРАТУРА

1. АО «НИАЭП» // URL: <http://www.niaep.ru/> (дата обращения: 15. 05. 2015).
2. Висторобская Е.Н., Андрусик А.А. Менеджмент знаний как основа формирования инкорпорированного Человеческого капитала / Успехи современного естествознания. – Белгород, 2012г., №4, С.143-146.
3. Витцель М. Корпорация знания// Информационные технологии в бизнесе. СПб.: Питер, 2002.
4. 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.
5. 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.
6. 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. – г. Сочи, МИУ Ун-т, 2014.
7. 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.
8. Государственная корпорация «Росатом» // URL: <http://ar2013.rosatom.ru/1.html> (дата обращения: 15. 05. 2015).
9. Дресвянников, В.А. Управление знаниями организации: учебное пособие. - М. : КНОРУС, 2012. - 344 с.

10. 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.
11. 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
12. 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>
13. ЗАО «Институт корпоративных технологий» // URL: http://www.ikt-gik.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=18&Itemid=5 (дата обращения: 15.05.2015).
14. Зелинская, М.В. Информационное обеспечение региональных экономических систем // Психология. Экономика. Право. 2014. № 2. С. 44-51.
15. Ключко, Е.Н. Сектор виртуальных услуг в сервисной экономике России: функциональное содержание, основные институции, принципы управления / Е.Н. Ключко, В.Ю. Жуковская // Экономика и предпринимательство. – М., 2013. – №1. – 399 с. – С. 125-129.
16. Ключко, Е.Н. Сектор виртуальных услуг в современной экономике сервиса: функциональное содержание, принципы управления, социальная инфраструктура: Монография / Е.Н. Ключко - Краснодар: Изд-во ЮИМ, 2012.
17. 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>.
18. Луценко, Е.В. Автоматизированный системно-когнитивный анализ как метод комплексного решения проблемы управления персоналом с применением функционально-стоимостного анализа / Е.В. Луценко, В.Е. Коржаков // [Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета \(Научный журнал КубГАУ\) \[Электронный ресурс\]](#). – Краснодар: КубГАУ, 2014. – №02(096). С. 1 – 16. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2014/02/pdf/01.pdf>.
19. Луценко, Е.В. Моделирование сложных многофакторных нелинейных объектов управления на основе фрагментированных зашумленных эмпирических данных большой размерности в системно-когнитивном анализе и интеллектуальной системе «Эйдос-Х++» / Е.В. Луценко, В.Е. Коржаков // [Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета \(Научный журнал КубГАУ\) \[Электронный ресурс\]](#). – Краснодар: КубГАУ, 2013. – №07(091). С. 164 – 188. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2013/07/pdf/12.pdf>.
20. Макаров В.Л., Клейнер Г.Б. Микроэкономика знаний. М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2007. – 204 с.
21. Макович Г.В. Менеджмент знаний: документационное обеспечение управления / Изд-во Академия Естествознания, 2010 г.
22. [Методология исследования сетевых форм организации бизнеса](#) / под ред. М. Ю. Шерешевой; Нац. исслед. ун-т "Высшая школа экономики". - Москва: Издательский дом Высшей школы экономики, 2014. - 446 с.
23. 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.

24. Национальный расчетный депозитарий (НДР) // URL: https://www.nsd.ru/common/img/uploaded/files/disclosure/year/corp_2013.pdf (дата обращения: 15. 05. 2015).
25. ОСГ Рекордз Менеджмент // URL: <http://www.osgrm.ru/> (дата обращения: 15. 03. 2015).
26. Попов, Е.В. Институты знаний / М. В. Власов ; Е. В. Попов, [отв. ред. А.Д. Некипелов] ; Рос. акад. наук, Уральское отд-ние, ин-т экономики. - Екатеринбург : [Институт экономики УрО РАН], 2012. - 252 с.
27. Попов, Е.В. Институты миниэкономики. М.: Экономика, 2005. 638 с.
28. 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.
29. Тамбовцев, В.Л. Основы институционального проектирования: уч.пос. М.: ИНФРА-М, 2008. 144 с.
30. Эдвинссон, Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях. М.: ИНФРА–М, 2005. – 248 с.

References

1. АО «NIAEHP» // URL: <http://www.niaep.ru/> (data obrashcheniya: 15. 05. 2015).
2. Vistorobskaya E.N., Andrusik A.A. Menedzhment znaniy kak osnova formirovaniya inkorporirovannogo chelovecheskogo kapitala / Uspekhi sovremennogo estestvoznaniya. – Belgorod, 2012g., №4, S.143-146.
3. Vitcel' M. Korporaciya znaniya// Informacionnye tekhnologii v biznese. SPb.: Piter, 2002.
4. Volkova L.I., Ermolenko V.V. Radikal'nye innovacii i unikal'nye konkurentnye preimushchestva korporacii ehkonomiki znaniy // sbornik statej 4-oj Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii (18 aprelya 2014 goda) / v 4-h tomah, Tom 1, YUgo-Zap. gos. un-t. Kursk, 2014. 344 s., S. 236-242.
5. 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.
6. 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. – g. Sochi, MIU Un-t, 2014.
7. Volkova L.I., Ermolenko V.V. Formy i metody raboty s chelovecheskim kapitalom v usloviyah ehkonomiki znaniy // EHkonomika znaniy: problemy upravleniya formirovanem 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.
8. Gosudarstvennaya korporaciya «Rosatom» // URL: <http://ar2013.rosatom.ru/1.html> (data obrashcheniya: 15. 05. 2015).
9. Dresvyannikov, V.A. Upravlenie znaniyami organizacii: uchebnoe posobie. - М. : KNORUS, 2012. - 344 s.
10. 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.

11. 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

12. Ermolenko V.V., Lanskaya D.V. Outsorsing kak ehffektivnaya tekhnologiya ob"edineniya kapitalov partnerov korporacii // Politematicheskij setevoy ehlektronnyj nauchnyj zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. 2015. № 108. S. 1327-1349. – Rezhim dostupa: <http://ej.kubagro.ru/2015/04/pdf/97.pdf>

13. ZAO «Institut korporativnyh tekhnologij» // URL: http://www.ikt-gik.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=18&Itemid=5 (data obrashcheniya: 15. 05. 2015).

14. Zelinskaya, M.V. Informacionnoe obespechenie regional'nyh ehkonomicheskikh sistem // Psihologiya. EHkonomika. Pravo. 2014. № 2. S. 44-51.

15. Klochko, E.N. Sektor virtual'nyh uslug v servisnoj ehkonomike Rossii: funkcional'noe sodержanie, osnovnye institucii, principy upravleniya / E.N. Klochko, V.YU. ZHukovskaya // EHkonomika i predprinimatel'stvo. – M., 2013. – №1. – 399 s. – S. 125-129.

16. Klochko, E.N. Sektor virtual'nyh uslug v sovremennoj ehkonomike servisa: funkcional'noe sodержanie, principy upravleniya, social'naya infrastruktura: Monografiya / E.N. Klochko - Krasnodar: Izd-vo YUIM, 2012.

17. Lanskaya D.V. Mekhanizmy rosta i transformacii chelovecheskogo i intellektual'nogo potencialov v korporacii ehkonomike znaniy // Politematicheskij setevoy ehlektronnyj nauchnyj zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. 2013. № 94. S. 666-675. – Rezhim dostupa: <http://ej.kubagro.ru/2013/10>.

18. Lucenko, E.V. Avtomatizirovannyj sistemno-kognitivnyj analiz kak metod kompleksnogo resheniya problemy upravleniya personalom s primeneniem funkcional'no-stoimostnogo analiza / E.V. Lucenko, V.E. Korzhakov // Politematicheskij setevoy ehlektronnyj nauchnyj zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta (Nauchnyj zhurnal KubGAU) [EHlektronnyj resurs]. – Krasnodar: KubGAU, 2014. – №02(096). S. 1 – 16. – Rezhim dostupa: <http://ej.kubagro.ru/2014/02/pdf/01.pdf>.

19. Lucenko, E.V. Modelirovanie slozhnyh mnogofaktornyh nelinejnyh ob"ektov upravleniya na osnove fragmentirovannyh zashumlennyh ehmpiricheskikh dannyh bol'shoj razmernosti v sistemno-kognitivnom analize i intellektual'noj sisteme «EHjdos-H++» / E.V. Lucenko, V.E. Korzhakov // Politematicheskij setevoy ehlektronnyj nauchnyj zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta (Nauchnyj zhurnal KubGAU) [EHlektronnyj resurs]. – Krasnodar: KubGAU, 2013. – №07(091). S. 164 – 188. – Rezhim dostupa: <http://ej.kubagro.ru/2013/07/pdf/12.pdf>.

20. Makarov V.L., Klejner G.B. Mikroehkonomika znaniy. M.: ZAO "Izdatel'stvo "EHkonomika", 2007. – 204 s.

21. Makovich G.V. Menedzhment znaniy: dokumentacionnoe obespechenie upravleniya / Izd-vo Akademiya Estestvoznaniya, 2010 g.

22. Metodologiya issledovaniya setevykh form organizacii biznesa / pod red. M. YU. SHereshevoj; Nac. issled. un-t "Vysshaya shkola ehkonomiki". - Moskva: Izdatel'skij dom Vysshej shkoly ehkonomiki, 2014. - 446 s.

23. 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.

24. Nacional'nyj raschetnyj depozitarij (NDR) // URL: https://www.nsd.ru/common/img/uploaded/files/disclosure/year/corp_2013.pdf (data obrashcheniya: 15. 05. 2015).

25. OSG Rekordz Menedzhment // URL: <http://www.osgrm.ru/> (data obrashcheniya: 15. 03. 2015).

26. Popov, E.V. Instituty znaniy / M. V. Vlasov ; E. V. Popov, [otv. red. A.D. Nekipelov] ; Ros. akad. nauk, Ural'skoe otd-nie, in-t ehkonomiki. - Ekaterinburg : [Institut ehkonomiki UrO RAN], 2012. - 252 s.
27. Popov, E.V. Instituty miniehkonomiki. M.: EHkonomika, 2005. 638 s.
28. 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.
29. Tambovcev, V.L. Osnovy institucional'nogo proektirovaniya: uch.pos. M.: INFRA-M, 2008. 144 s.
30. EHdvinsson, L. Korporativnaya dolgota. Navigaciya v ehkonome, osnovannoj na znaniyah. M.: INFRA-M, 2005. – 248 s.