

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2023, Том 15, № 4 / 2023, Vol. 15, Iss. 4 <https://esj.today/issue-4-2023.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/59ECVN423.pdf>

5.2.6. Менеджмент (экономические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Масюк, Н. Н. Концептуальные аспекты взаимосвязи управления знаниями и управления человеческим капиталом организации в условиях цифровых трансформаций: экосистемно-компетентностный подход / Н. Н. Масюк, О. С. Голованова, А. А. Герасимова // Вестник евразийской науки. — 2023. — Т. 15. — № 4. — URL: <https://esj.today/PDF/59ECVN423.pdf>

For citation:

Masyuk N.N., Golovanova O.S., Gerasimova A.A. Conceptual aspects of the relationship between knowledge management and human capital management of an organization in the context of digital transformation: ecosystem-competence approach. *The Eurasian Scientific Journal*. 2023; 15(4): 59ECVN423. Available at: <https://esj.today/PDF/59ECVN423.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 330.34:004

Масюк Наталья Николаевна

ФБГОУ ВО «Владивостокский государственный университет», Владивосток, Россия
Профессор кафедры «Экономики и управления»
Доктор экономических наук, профессор
E-mail: masyukn@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8055-8597>
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=379603

Голованова Ольга Станиславовна

ФБГОУ ВО «Владивостокский государственный университет», Владивосток, Россия
Аспирант кафедры «Экономики и управления»
E-mail: mpp_s@mail.ru

Герасимова Анастасия Александровна

ФБГОУ ВО «Владивостокский государственный университет», Владивосток, Россия
Аспирант кафедры «Экономики и управления»
E-mail: a.gerasimova.dvik@yandex.ru
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1191664

**Концептуальные аспекты взаимосвязи управления
знаниями и управления человеческим капиталом
организации в условиях цифровых трансформаций:
экосистемно-компетентностный подход**

Аннотация. Управление знаниями и управление человеческим капиталом — два важнейших аспекта организационной стратегии, которые тесно взаимосвязаны. Вместе они играют ключевую роль в формировании способности организации конкурировать, внедрять инновации и процветать в современной динамичной бизнес-среде. Статья посвящена взаимосвязи между управлением знаниями и управлением человеческим капиталом в контексте цифровых преобразований, что является важной областью исследований в сфере организационного управления. Актуальность исследования определяется тем, что в современной быстро меняющейся бизнес-среде цифровые трансформации подразумевают интеграцию технологий, данных и автоматизации в различные аспекты деятельности организации. Обращено внимание на то, что управление знаниями фокусируется на сборе,

организации и распространении коллективных знаний и опыта внутри организации, тогда как управление человеческим капиталом включает в себя набор, развитие и удержание квалифицированной рабочей силы. В процессе исследования ставилась цель — получить более глубокое понимание того, как организации могут оптимизировать свои активы знаний и человеческие ресурсы для процветания в эпоху цифровых технологий. Методология исследования базируется на ключевых положениях теории управления знаниями, теории открытых инноваций, теории человеческого капитала, а также экосистемно-компетентностном подходе. В исследовании использовались общенаучные и практико-ориентированные методы, контент-анализ. В статье обоснована синергия управления знаниями и управления человеческим капиталом, что создает адаптивность и конкурентоспособность организации в ходе цифровой трансформации. Было обнаружено, что взаимосвязь организационной концепции, управления знаниями и объединения людей для обмена знаниями особенно сильно влияет на роль, которую управление человеческим капиталом играет в отношении и в поддержке управления знаниями в организациях.

Ключевые слова: знания; стратегический актив; организационная концепция; цифровые трансформации; управление знаниями; управление человеческим капиталом; организационные знания; организационная адаптивность; экосистемно-компетентностный подход

Введение

Глобальная конкуренция и конкурирующие экономики вынудили многие организации изменить свои привычные методы работы, потребовав целенаправленной стратегии, инновационного мышления и процессов, чтобы оставаться на переднем крае [1–3]. Из-за нехватки природных ресурсов современные организации для приобретения конкурентных преимуществ ищут другие резервы, стараются обучать сотрудников, предоставить им возможность приобрести новые знания и компетенции и др. [1–5]. Платформы и сети предоставляют неограниченные возможности для обмена информацией и знаниями, для которых не существует границ [6; 7].

В контексте цифровой трансформации авторы рассматривают знания как стратегический актив, содержащий информацию, данные, опыт и идеи, который позволяет осуществить сбор и хранение знаний в цифровом виде; обеспечивает их доступность и возможность совместного использования; требует от организаций регулярной адаптации и обновления своей базы знаний; помогает сотрудникам принимать обоснованные решения и предпринимать соответствующие действия для достижения целей организации; используется для анализа данных, выявления тенденций, прогнозирования результатов и принятия стратегических решений, связанных с внедрением и адаптацией технологий. Цифровые знания выходят за рамки данных и фактов и охватывают неявные знания и опыт, которыми обладают сотрудники. Учитывая важность цифровых знаний, с ними следует обращаться и управлять ими с учетом вопросов безопасности, конфиденциальности и этики. Это включает в себя защиту конфиденциальных данных и обеспечение соблюдения соответствующих правил.

Управление знаниями (УЗ) — это совокупность методов, касающихся создания, совместного использования и управления накопленными знаниями и информацией организации [8–10].

Современные организации становятся более наукоемкими, а управление знаниями становится важной функцией в современных организациях [11]. Знания и последующее управление ими приобретают важное значение в организации, и по этой причине они должны

быть либо интегрированы со стратегическими направлениями организации, либо должны изменить существующую стратегию в новом направлении [12; 13].

Гипотеза исследования заключается в предположении, что в контексте цифровой трансформации применение экосистемно-компетентного подхода, который объединяет управление знаниями и управление человеческим капиталом внутри организации, приводит к синергетическому улучшению обеих областей. Этот подход предполагает, что эффективное управление знаниями, включая развитие цифровых компетенций и совместный обмен цифровыми знаниями, играет ключевую роль в оптимизации использования и развития человеческого капитала.

Метод и методология исследования

В данном исследовании использовались следующие методы: исторический метод, метод классификаций и типологий, методы контент-анализа и синтеза, методы систематизации, стратификации, компаративного, логико-структурного анализа и др. Методология исследования базируется на ключевых положениях теории экосистем, компетентном подходе, теории управления знаниями, теории открытых инноваций, теории человеческого капитала, а также качественных методах исследования, что позволило обнаружить, описать и продвинуться к пониманию необходимости и важности организационного взаимодействия управления знаниями, управления человеческим капиталом и организации в целом.

Результаты

В работе обоснована важность взаимосвязи и взаимозависимости управления знаниями и человеческих ресурсов в организациях. Это согласуется с работами Давенпорта и Пруссака, которые отмечают: «Одним из обнадеживающих моментов, которые мы недавно наблюдали, является повышенный интерес к управлению знаниями среди менеджеров по персоналу. Мы интерпретируем это как знак того, что организации осознают жизненно важную связь между поведением, ориентированным на знания, и общей производительностью сотрудников» [4, с. 13]. Т. Шульц еще в 1961 г. обосновал тезис о том, что инвестиции в человеческий капитал приносят организациям большую прибыль, нежели в оборудование [14].

В работе сформулирована гипотеза о том, что в результате интеграции управления знаниями и управления человеческим капиталом происходит синергетическое улучшение обеих областей.

В частности, предполагается, что организации, которые успешно интегрируют управление знаниями и управление человеческим капиталом в контексте экосистемно-компетентного подхода, получают конкурентное преимущество [15]. Они будут лучше подготовлены к тому, чтобы ориентироваться в сложностях цифровой экосистемы, внедрять инновации и обеспечивать устойчивый рост.

Сильная система управления знаниями позволит сотрудникам приобретать, делиться и эффективно применять цифровые знания и навыки. Это, в свою очередь, будет способствовать развитию цифровых компетенций среди рабочей силы [16; 17].

Интеграция управления знаниями и управления человеческим капиталом будет способствовать развитию культуры непрерывного обучения и адаптации, что позволит организации более эффективно реагировать на проблемы и возможности, открываемые цифровой трансформацией.

Организации, которые преуспевают в управлении знаниями и развитии цифровых компетенций, с большей вероятностью привлекут лучших специалистов в цифровую эпоху. Кроме того, у них будет больше возможностей удерживать своих квалифицированных сотрудников, что снизит текучесть кадров.

В данной работе предлагается рассматривать организацию в трех контекстах: организационном, контексте управления человеческим капиталом и управления знаниями (рис. 1).

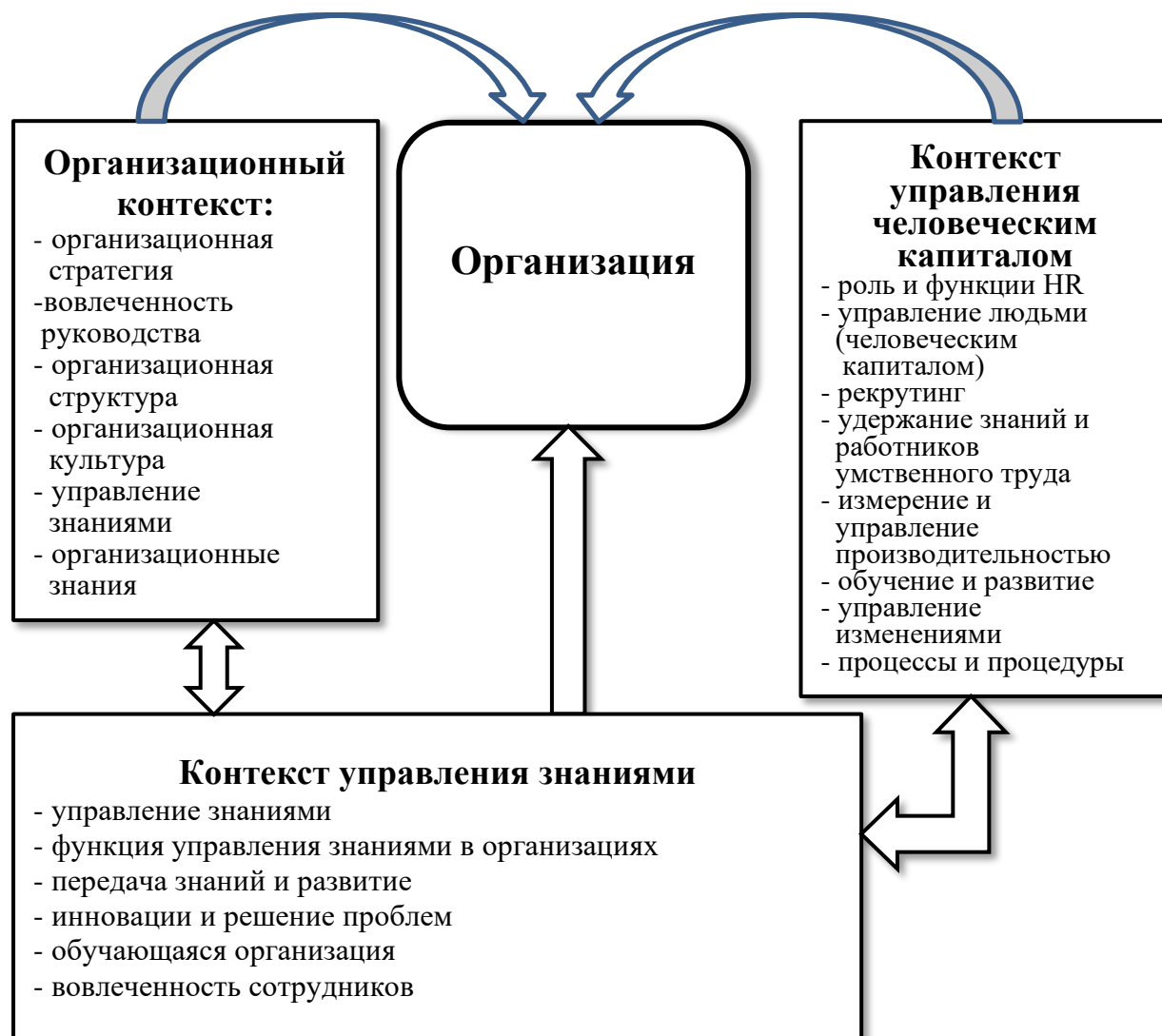


Рисунок 1. Концептуальные аспекты взаимосвязи управления знаниями и управления человеческим капиталом в организации (составлено авторами по [11–13])

Организационный контекст позволяет сотрудникам принимать обоснованные решения, адаптироваться к изменениям и согласовывать свои действия с более широкими целями организации. Организационные знания обеспечивают глубокое понимание истории организации, отрасли, динамики рынка и конкурентной среды. Поэтому считаем необходимым остановиться подробнее на каждом элементе организационного контекста рассматриваемой проблемы (табл. 1).

Таблица 1

Концепты, входящие в организационный контекст

Организационный контекст		
№	Концепт	Содержание концепта
1	Организационная стратегия	Организационные знания формируют стратегическое планирование
2	Вовлеченность руководства	Осведомленность и активное участие руководства об организационных знаниях влияет на принятие им решений
3	Организационная структура	Организационные знания влияют на то, как команды структурированы и сотрудничают
5	Организационная культура	Организационное знание является краеугольным камнем культуры организации
6	Управление знаниями	Эффективные методы управления знаниями повышают доступность и удобство использования организационных знаний
7	Организационные знания	Организациям необходимо знать, какие знания находятся в организации, и для этого требуется идентификация и «картирование» знаний и носителей знаний

Составлено авторами по [11–15]

Организационная стратегия. Организационные знания формируют стратегическое планирование. Это позволяет лидерам оценивать внутренние сильные и слабые стороны, использовать возможности и смягчать угрозы. Знание прошлых успехов и неудач помогает формулировать стратегии, использующие основные компетенции организации.

Вовлеченность руководства. Осведомленность и активное участие руководства об организационных знаниях влияет на принятие им решений. Доступ к актуальной информации позволяет руководителям проводить эффективные изменения, стратегически распределять ресурсы и развивать культуру постоянного совершенствования.

Организационная структура. Организационные знания влияют на то, как команды структурированы и сотрудничают. Подразделения, основанные на специализированных знаниях, могут повысить эффективность, а межфункциональные группы способствуют обмену знаниями и инновациям. Каждое бизнес-подразделение должно взять на себя ответственность за знания в своей среде и оптимально управлять ими для повышения производительности.

Организационная культура. Организационное знание является краеугольным камнем культуры. Культура, которая ценит обучение и обмен знаниями, побуждает сотрудников делиться своим опытом, способствуя сотрудничеству, творчеству и адаптивности.

Управление знаниями. Эффективные методы управления знаниями повышают доступность и удобство использования организационных знаний. Структурированный подход к сбору, организации и распространению знаний оптимизирует процессы принятия решений и решения проблем.

Организационные знания. Организациям необходимо знать, какие знания находятся в организации, и для этого требуется идентификация и «картирование» знаний и носителей знаний. Организации должны определиться с основными знаниями, необходимыми для основных бизнес-процессов и поддержки стратегии организации, и воздерживаться от сбора ненужных знаний.

Далее считаем необходимым рассмотреть вторую составляющую данного подхода, а именно контекст управления человеческим капиталом и входящие в него концепты (табл. 2).

Роль и функции HR. Знания и работники умственного труда стали самым важным ресурсом или активом в наукоемкой организации. Это внимание к знаниям изменило роль и положение HR от администратора персонала до одного из стратегических игроков и управляющих активами. Однако принципы управления персоналом остались прежними, отдел

кадров по-прежнему отвечает за управление человеческими ресурсами/капиталом в организациях.

Управление людьми (человеческим капиталом). Вместе с подъемом современной экономики появился новый/другой акцент на работнике и его ценности для организации. Работниками умственного труда необходимо управлять иначе и таким образом, чтобы можно было обеспечить доступ к активу знаний. Работники умственного труда также имеют другие потребности, и следует использовать возможности для новаторского и независимого мышления, а также следует поощрять индивидуализм.

Рекрутинг. Организациям знаний нужны работники с разными навыками и взглядами, что приводит к разным стратегиям найма и отбора. Основное внимание уделяется найму «умных» и устойчивых людей, которые являются инновационными и любознательными и могут работать в командах или группах с целью обмена опытом.

Удержание знаний и работников умственного труда. HR играет важную роль в разработке стратегий, мер и политик для удержания определенных работников умственного труда и их знаний. Задача состоит в том, чтобы создать интеллектуально стимулирующую и стимулирующую рабочую среду, сосредоточив внимание на непрерывном обучении, инновациях, а также на интеллектуальном росте и развитии сотрудников. Еще одной проблемой является внедрение эффективных методов передачи знаний, т. е. наставничество и предпенсионные программы.

Таблица 2

Концепты, входящие в контекст управления человеческим капиталом

Контекст управления человеческим капиталом		
№	Концепт	Содержание концепта
1	Роль и функции HR	Знания и работники умственного труда стали самым важным ресурсом или активом в наукоемкой организации
2	Управление людьми (человеческим капиталом)	Вместе с подъемом современной экономики появился новый/другой акцент на работнике и его ценности для организации
3	Рекрутинг	Организациям нужны работники с разными навыками и взглядами, что приводит к разным стратегиям найма и отбора
4	Удержание знаний и работников умственного труда	HR играет важную роль в разработке стратегий, мер и политик для удержания определенных работников умственного труда и их знаний
5	Измерение и управление производительностью	Измерение неявных знаний затруднено, и инструменты измерения должны быть специфичны для организации
6	Обучение и развитие	Организации знаний должны быть сосредоточены на непрерывном обучении, развитии и инновациях
7	Управление изменениями	Управление знаниями и концепция обмена знаниями требуют изменения привычных способов деятельности, т. е. корректировки взглядов на управление и поведение
8	Процессы и процедуры	Необходимо разработать процессы и процедуры для связи людей друг с другом, чтобы обеспечить обмен знаниями

Составлено авторами по [13; 15; 16]

Измерение и управление производительностью. Измерение всех видов знаний затруднено, и инструменты измерения должны быть специфичны для организации, связаны с общей стратегией организации и требованиями к знаниям, а также указаны в должностной инструкции сотрудника и соглашении об эффективности.

Обучение и развитие. Организации, которые хотят эффективно управлять человеческим капиталом, должны быть сосредоточены на непрерывном обучении, развитии и инновациях.

Управление изменениями. Управление знаниями и концепция обмена знаниями требуют изменения привычных способов деятельности, т. е. корректировки взглядов на управление и поведение. HR особенно играет важную роль в управлении изменениями, связанными с внедрением подхода УЗ не только решая кадровую проблему, но и перестраивая процессы и процедуры, чтобы помочь организации оптимально использовать свои активы.

Процессы и процедуры. Необходимо разработать процессы и процедуры для связи людей друг с другом, чтобы обеспечить обмен знаниями и гарантировать, что УЗ в конечном итоге станет частью организационных бизнес-процессов, требующих оптимального согласования людей, технологий и бизнес-процессов.

Перейдем, наконец, к третьей составляющей нашего подхода — контексту управления знаниями (табл. 3). Здесь следует заметить, что знания заменили материальные активы, и их необходимо разблокировать, оптимизировать и активно управлять ими.

Таблица 3

Концепты, входящие в контекст управления знаниями

Контекст управления знаниями		
№	Концепт	Содержание концепта
1	Управление знаниями	Направлено на предотвращение потери знаний, поощрение инноваций и улучшение процесса принятия решений
2	Функция управления знаниями в организациях	Организациям, серьезно относящимся к УЗ, требуется разработка и внедрение интегрированной стратегии УЗ с определенной направленностью
3	Передача знаний и развитие	УЗ можно использовать для определения ключевых областей знаний в организации и обеспечения эффективной передачи знаний с помощью программ обучения и развития
4	Инновации и решение проблем	Эффективное управление знаниями способствует инновационным решениям проблем, с которыми сталкивается организация
5	Обучающаяся организация	Обучающаяся организация уделяет особое внимание непрерывному обучению и совершенствованию
6	Вовлеченность сотрудников	Как управление знаниями, так и управление человеческим капиталом гарантируют, что сотрудники имеют доступ к информации, необходимой им для эффективного выполнения своей работы, что может привести к повышению удовлетворенности работой

Составлено авторами по [11; 17–19]

Управление знаниями — включает в себя сбор, организацию, совместное использование знаний организации. УЗ направлено на предотвращение потери знаний, поощрение инноваций и улучшение процесса принятия решений. Оно включает в себя создание процессов, инструментов и культуры, которые поощряют эффективное управление явными и неявными знаниями внутри организации.

Передача знаний и развитие. УЗ можно использовать для определения ключевых областей знаний в организации и обеспечения эффективной передачи знаний с помощью программ обучения и развития, управляемых HCM. Это поддерживает рост человеческого капитала, снабжая сотрудников навыками и знаниями, необходимыми для достижения успеха в своих ролях.

Инновации и решение проблем. Эффективное управление знаниями способствует межфункциональному сотрудничеству и обмену передовым опытом. Это может привести к инновационным решениям проблем, с которыми сталкивается организация. HCM гарантирует, что сотрудники наделены полномочиями и мотивированы для того, чтобы делиться своими знаниями и идеями для продвижения инноваций.

Обучающаяся организация. Обучающаяся организация уделяет особое внимание непрерывному обучению и совершенствованию. УЗ играет решающую роль в предоставлении сотрудникам ресурсов и инструментов для обучения и роста. НСМ поддерживает это, способствуя развитию культуры обучения, когда сотрудников поощряют к профессиональному развитию и предоставляют возможности для повышения их квалификации.

Вовлеченность сотрудников. Как КМ, так и НСМ способствуют вовлечению сотрудников. КМ гарантирует, что сотрудники имеют доступ к информации, необходимой им для эффективного выполнения своей работы, что может привести к повышению удовлетворенности работой. НСМ фокусируется на создании благоприятной рабочей среды, предоставлении возможностей для карьерного роста и признании вклада сотрудников, что способствует более высокому уровню вовлеченности.

Планирование преемственности. УЗ может помочь в привлечении опыта опытных сотрудников, что необходимо для эффективного планирования преемственности. Когда сотрудники уходят на пенсию или покидают организацию, их знания сохраняются, и организация может беспрепятственно перейти к новому руководству. НСМ может облегчить идентификацию и развитие потенциальных преемников.

Следующий этап исследования был связан с рассмотрением взаимосвязи организационной концепции с концепциями управления знаниями и управления человеческим капиталом в условиях цифровых трансформаций, поскольку все предыдущие рассуждения не касались напрямую цифровых преобразований.

В контексте цифровых трансформаций взаимосвязь между организационной концепцией, управлением знаниями и управлением человеческим капиталом становится еще более важной. Цифровые трансформации включают в себя использование технологий для фундаментального изменения того, как организация работает, взаимодействует с заинтересованными сторонами и создает ценность.

Организационная концепция в контексте цифровой трансформации включает определение стратегического видения, целей и приоритетов того, как организация будет использовать цифровые технологии для достижения своих целей. Эта концепция описывает изменения, необходимые в отношении структуры, процессов, культуры и взаимодействия с клиентами, чтобы адаптироваться к цифровому веку.

Управление знаниями играет решающую роль в цифровых преобразованиях, обеспечивая эффективный сбор, распространение и использование знаний о новых технологиях, процессах и цифровых стратегиях в организации. Это включает в себя создание цифровых репозиториев, обмен передовым опытом и проведение обучения, чтобы сотрудники могли понимать и использовать цифровые инструменты и концепции.

Управление человеческим капиталом имеет важное значение для руководства сотрудниками через изменения, вызванные цифровыми преобразованиями. Оно включает в себя привлечение и удержание талантов с нужными цифровыми навыками, предоставление возможностей для обучения и повышения квалификации, а также формирование культуры адаптивности и непрерывного обучения. НСМ гарантирует, что сотрудники подготовлены для использования цифровых технологий и вносят свой вклад в цифровой путь организации.

Обсуждение

На основе вышеизложенного можно заключить, что, по сути, организационный контекст/организационная концепция служит катализатором для принятия обоснованных решений, инноваций и устойчивого роста. Он позволяет организации эффективно

ориентироваться во внутренней и внешней среде, соответствовать своим стратегическим целям и развивать культуру, которая ценит обучение и сотрудничество. Организационная концепция обеспечивает стратегическое направление организации. Управление знаниями и управление человеческим капиталом должны согласовываться с этой концепцией, чтобы гарантировать, что знания и усилия человеческого капитала направлены на достижение целей и задач организации.

Организационная концепция относится к общей структуре, культуре и стратегии организации. Она включает в себя то, как структурирована организация, как координируется работа, ценности и нормы, определяющие поведение, и стратегическое направление, которым следует организация. Управление человеческим капиталом фокусируется на управлении и развитии рабочей силы организации. Оно охватывает такие области, как подбор персонала, обучение, управление эффективностью, развитие талантов и вовлечение сотрудников. Цель состоит в том, чтобы максимизировать навыки, способности и потенциал сотрудников для достижения успеха организации.

Совместное объединение этих концепций создает синергию, при которой знания используются, человеческий капитал развивается и привлекается, а цели организации эффективно достигаются. Когда эти три концепции объединены, они могут создать мощную основу для организационного успеха [20]. Такой подход может привести к повышению эффективности, инноваций и общей производительности в динамичной и конкурентной бизнес-среде.

Заключение

Подводя итог, можно сказать, что в контексте цифровых преобразований «знание» представляет собой многогранное понятие, которое включает в себя как явные данные, так и неявный опыт. Оно характеризуется своей цифровой природой, доступностью, динамизмом и стратегической важностью для продвижения цифровых инициатив и организационного успеха.

В целом для успешной цифровой трансформации необходим хорошо скоординированный подход, объединяющий организационную концепцию, управление знаниями и управление человеческим капиталом. Таким подходом является экосистемно-компетентностный подход, который поддерживает внедрение цифровых технологий, развитие цифровых навыков и компетенций и создание гибкой и инновационной цифровой культуры в организации. Экосистемно-компетентностный подход позволит организациям выявлять, использовать и согласовывать человеческий капитал с меняющимися цифровыми потребностями организации, тем самым оптимизируя распределение и использование ресурсов.

Используя знания в качестве стратегического актива и инвестируя в развитие и вовлечение своих сотрудников, организации могут более эффективно справляться с цифровыми потрясениями и становиться гибкими, инновационными и конкурентоспособными в цифровую эпоху.

Экосистемно-компетентностный подход к управлению знаниями и управлению человеческим капиталом в условиях цифровизации предполагает как теоретическую новизну, так и практическую значимость.

Теоретическая новизна экосистемно-компетентностного подхода заключается в том, что он обуславливает переход от традиционных линейных моделей управления знаниями и управления человеческим капиталом к более целостной и взаимосвязанной перспективе. Этот подход признает, что в эпоху цифровых технологий организации существуют в рамках сложных экосистем информации, технологий, партнеров и заинтересованных сторон, и что

знания и человеческий капитал не являются изолированными объектами, а глубоко переплетены с этими экосистемами. Интеграция управления знаниями и управления человеческим капиталом создает взаимоусиливающую динамику, которая ведет к повышению организационной адаптивности, конкурентоспособности и способности использовать все возможности организации и потенциал своего человеческого капитала в эпоху цифровых технологий.

Таким образом, экосистемно-компетентностный подход к управлению знаниями и управлению человеческим капиталом в контексте цифровизации предлагает новую теоретическую основу, которая признает взаимосвязь знаний, развития компетенций человеческого капитала и цифровых экосистем. Его практическая значимость заключается в потенциале повышения организационной гибкости, развития талантов, принятия стратегических решений и общей конкурентоспособности в эпоху цифровых технологий.

ЛИТЕРАТУРА

1. McInerney, С.М. Knowledge Management (KM) processes in Organizations: Theoretical Foundations and Practice / С.М. McInerney, М.Е. Koenig. — DOI: <https://doi.org/10.2200/S00323ED1V01Y201012ICR018> // A Publication in the Morgan & Claypool Publishers series: Synthesis Lectures on Information Concepts Retrieval and Services. — 2011. — С. 5–11. — https://www.researchgate.net/publication/220696219_Knowledge_Management_KM_Processes_in_Organizations_Theoretical_Foundations_and_Practice (дата обращения 15.07.2023).
2. Gratton, L. The three-dimensional people strategy: Putting human resources policies into action / L. Gratton, C. Bailey. — DOI: <https://doi.org/10.5465/AME.2003.10954760> // Academy of Management Executive. — 2003. — Т. 17. — № 3. — С. 79–86. — URL: https://www.researchgate.net/publication/38174164_The_three-dimensional_people_strategy_Putting_human_resources_policies_into_action (дата обращения 15.07.2023).
3. Smith, H. The interface between knowledge management and Human resources: a qualitative study / H. Smith, W. Schurink. // SA Journal of Human Resource Management. — 2005. — Т. 3(1). — С. 6–13. — URL: https://www.researchgate.net/publication/47727801_The_Interface_Between_Knowledge_Management_And_Human_Resources_A_Qualitative_Study (дата обращения 15.07.2023).
4. Davenport, T. Working knowledge: How organizations manage what they know / Т.Н. Davenport, L. Prusak. — DOI: 10.1145/348772.348775 // Boston: Harvard Business School Press, 2000. — URL: https://www.researchgate.net/publication/229099904_Working_Knowledge_How_Organizations_Manage_What_They_Know (дата обращения 15.07.2023).
5. Matkin, G.S. Developing Human Potential: A Personal Approach to Leadership / G.S. Matkin, J. Headrick, H. Sundermann // Zea E-Books Collection. — 2023. — 155 с. — URL: <https://digitalcommons.unl.edu/zeabook/145> (дата обращения 15.07.2023).

6. Atapattu, A.W.M.M. The interaction effect of organizational practices and employee values on knowledge management (KM) success / A.W.M.M. Atapattu, J.A.S.K. Jayakody — doi.org/10.1108/JKM-07-2013-0276 // Journal of Knowledge Management. — 2014. — Т. 18. — No. 2. — С. 307–328. — URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JKM-07-2013-0276/full/html> (дата обращения 15.07.2023).
7. Rumizen, M.C. The complete idiot's guide to knowledge management / M.C. Rumizen // Indianapolis: Alpha Books, 2002. — URL: <https://lib.icimod.org/record/32315> (дата обращения 15.07.2023).
8. Straus, A. & Corbin, J. Basics of qualitative research. Grounded theory procedures and techniques / A. Straus, J. Corbin // London: SAGE Publications, 1990. — URL: <https://psycnet.apa.org/record/1990-98829-000> (дата обращения 15.07.2023).
9. El-Farr, H. Linking performance appraisal to knowledge management activities in the management consultancy sector in the UK / H. El-Farr // Leeds University Business School. — URL: https://www.researchgate.net/publication/317690315_Linking_performance_appraisal_to_knowledge_management_activities_in_the_management_consultancy_sector_in_the_UK (дата обращения 15.07.2023).
10. Голованова О.С. Роль управления знаниями в системе управления человеческим капиталом в условиях цифровизации / О.С. Голованова, А.А. Герасимова, Н.Н. Масюк. — DOI: 10.34755/IROK.2023.42.36.019 // Современные стратегии и цифровые трансформации устойчивого развития общества, образования и науки: материалы X Международной научно-практической конференции / Москва, 2023. — С. 337–341. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=54227064&pff=1> (дата обращения 15.07.2023).
11. Ndinguri, E. Human capital development dynamics: The knowledge-based approach / E. Ndingury, C. Prieto, K. Machtmes. // Academy of Strategic Management Journal. — 2012. — Т. 11(2) — С. 21–136. — URL: <https://www.semanticscholar.org/paper/Human-Capital-Development-Dynamics%3A-The-Knowledge-Ndinguri-Prieto/2defec04cf5ea4ccd4b67e2d4b473524d9cd201> (дата обращения 15.07.2023).
12. Масюк Н.Н. Управление знаниями в условиях цифровых трансформаций / Н.Н. Масюк, М.А. Бушуева, А.А. Герасимова. — DOI: 10.34755/IROK.2023.47.76.100 // Актуальные аспекты развития науки и общества в эпоху цифровой трансформации: материалы VII Международной научно-практической конференции. — Москва, 2023. — С. 133–136. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=53751148> (дата обращения 15.07.2023).
13. Масюк, Н.Н. Трансформация методов управления человеческим капиталом в условиях цифровизации / Н.Н. Масюк, О.С. Голованова — DOI: 10.57145/27128482_2022_11_01_05 // Азимут научных исследований: экономика и управление. — 2022. — Т. 11. — № 1(38). — С. 26–30. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49534412> (дата обращения 15.07.2023).
14. Schultz, T. Investment in Human Capital / T. Schultz // The American Economic Review. — 1961. — Т. 51. — С. 1–17. — URL: <https://la.utexas.edu/users/hcleaver/330T/350kPEESchultzInvestmentHumanCapital.pdf> (дата обращения 15.07.2023).

15. Масюк Н.Н. Теоретико-методический подход к управлению человеческим капиталом в контексте требований цифровой эпохи / Н.Н. Масюк, О.С. Голованова. — DOI: 10.52957/22213260_2021_10_71 // Теоретическая экономика. — 2021. — № 10(82). — С. 71–85. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47367782> (дата обращения 15.07.2023).
16. Ширинкина, Е.В. Роль человеческого капитала в инновационном развитии предприятий / Е.В. Ширинкина, Н.Ю. Кауфман // Вестник СурГУ. — 2016. — Вып. 4(14). — С. 69–72. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28376944> (дата обращения 15.07.2023).
17. Sveiby, K. A knowledge-based theory of the firm to guide in strategy formulation / K. Sveiby. — doi.org/10.1108/14691930110409651 // Journal of Intellectual Capital. — 2001. — Т. 2. — Вып. 4. — С. 344–358. — URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14691930110409651/full/html> (дата обращения 15.07.2023).
18. Масюк Н.Н. Интеллектуальные платформенные инструменты в экосистемах управления знаниями / Н.Н. Масюк, М.А. Бушуева, А.А. Герасимова, А.Е. Кирьянов — DOI: 10.18720/IEP/2023.2/5 // В книге: Интеллектуальная платформенная экономика: тенденции развития: монография / под редакцией А.В. Бабкина Санкт-Петербург: Изд-во СПб.ун-та Петра Великого, 2023. — С. 115–139. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=54031752> (дата обращения 15.07.2023).
19. Кауфман, Н.Ю. Трансформация управления знаниями в условиях развития цифровой экономики / Н.Ю. Кауфман. — doi: 10.18334/ce.12.3.38922 // Креативная экономика. — 2018. — № 12(3). — С. 261–270. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32742076> (дата обращения 15.07.2023).
20. Горина И.Г. Организационно-управленческий механизм формирования человеческого капитала организации на основе управления знаниями / И.Г. Горина. — DOI: 10.21686/2413-2829-2023-1-116-124 // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. — 2023. — Т. 20. — № 1. — С. 116–124. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=50220139> (дата обращения 15.08.2023).

Masyuk Natalya Nikolaevna

Vladivostok State University, Vladivostok, Russia
E-mail: masyukn@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8055-8597>

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=379603

Golovanova Olga Stanislavovna

Vladivostok State University, Vladivostok, Russia
E-mail: mpp_s@mail.ru

Gerasimova Anastasiya Aleksandrovna

Vladivostok State University, Vladivostok, Russia
E-mail: a.gerasimova.dvik@yandex.ru

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1191664

Conceptual aspects of the relationship between knowledge management and human capital management of an organization in the context of digital transformation: ecosystem-competence approach

Abstract. Knowledge management and human capital management are two critical aspects of organizational strategy that are closely interrelated. Together they play a key role in shaping an organization's ability to compete, innovate and thrive in today's dynamic business environment. The article focuses on the relationship between knowledge management and human capital management in the context of digital transformation, which is an important area of research in the field of organizational management. The relevance of the study is determined by the fact that in today's rapidly changing business environment, digital transformations imply the integration of technology, data and automation into various aspects of an organization's activities. Attention is drawn to the fact that knowledge management focuses on the collection, organization and dissemination of collective knowledge and experience within an organization, while human capital management includes the recruitment, development and retention of a qualified workforce. The study aimed to gain a deeper understanding of how organizations can optimize their knowledge assets and human resources to thrive in the digital age. The research methodology is based on the key provisions of the theory of knowledge management, the theory of open innovation, the theory of human capital, as well as the ecosystem-competence approach. The study used general scientific and practice-oriented methods and content analysis. The article substantiates the synergy of knowledge management and human capital management, which creates the adaptability and competitiveness of the organization during digital transformation. The interplay between organizational design, knowledge management and bringing people together to share knowledge has been found to be particularly influential in the role that human capital management plays in relation to and in supporting knowledge management in organizations.

Keywords: organizational concept; digital transformation; knowledge management; human capital management; organizational knowledge