7. *Миляева Л.Г.* Управление функционально-квалификационной конкурентоспособностью персонала организаций // Мотивация и оплата труда. 2017. № 4. – С. 256–261.
8. *Миляева Л.Г.* Оценка уровня обобщенной профессиональной пригодности персонала организаций: методический аспект // Современные научные исследования и разработки. 2017. № 9 (17). – С. 605–609.
9. *Слинков А.М., Игнатова Т.В.* Декомпозиция социально-трудовой сферы организации как объекта управленческого мониторинга // Известия КБНЦ РАН. 2016. № 2 (70).

Milyaeva Larisa Grigoryevna, Doctor of Science, professor, Dean of Department of business, Biysk institute of technology (branch) of the Altai state technical university of I.I. Polzunov (27, Trofimov St., Biisk, Altai territory, 659305, Russian Federation). E-mail: lgm17@mail.ru.

METHODICAL ASPECTS OF DIAGNOSTICS AND MANAGEMENT OF PERSONNEL OF THE ORGANIZATIONS QUALIFICATION STRUCTURE IN THE CONDITIONS OF INTRODUCTION OF PROFESSIONAL STANDARDS

Abstract

In article the new form of the characteristic of qualification recorded in professional standards is analyzed; the original technique of diagnostics and management of personnel of the organizations of qualification structure is presented; on conditional examples separate stages of its realization are illustrated; applied aspects of its use are proved.

Keywords: *professional standard, qualification criteria, level of qualification compliance of the worker, qualification structure of personnel, methodical tools.*

УДК 33

ВЕКТОР АЛГОРИТМА УПРАВЛЕНИЯ НОВЫМИ ЗНАНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Овчаренко Георгий Васильевич доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: menedjment@uriu.ranepa.ru

Ларкина Наталья Георгиевна кандидат экономических наук, доцент кафедры «Маркетинг и коммуникации в бизнесе», Южный федеральный университет (344006, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 105/42). E-mail: nat1-la@yandex.ru

Аннотация

В статье раскрывается понимание и осознание значимости развития и постоянного обновления новых знаний персонала организации в ее инновационной деятельности. Инновационные знания организации – это не только выживание в глобальной экономике, но и ее инновационное развитие при инновационном анализе конъюнктуры знаний, чтобы быть на 6-й волне Кондратьевского цикла экономики. Обосновывается необходимость инновационного образования у руководителей всех уровней управления на основе инновационной культуры знаний и способности управлять в кризисной ситуации.

Ключевые слова: *инновационные знания, инновационное образование, инновационная культура знаний, интеллект организации, управление знаниями, инновационная система образования.*

Выход человечества на новый уровень развития и усложнение взаимодействия снижают эффективность развития индивидуального сознания. Чем больше познано, тем дольше неизвестно то, что вызывает потенциальную угрозу обществу. В экстраполяции и онтологии теория доказывает, что организация как живой организм обладает

неосознанным знанием. Однако при эффективном руководстве организация ведет себя как разумное существо, при неэффективном – как существо. В связи с этим организация рассматривает целеполагание – определение своей миссии, как ключевой аспект своей деятельности. Решающий инструмент ее развития – совершенствование оргструктуры, являющейся коммерческой тайной, при этом технологию управления можно только вырастить, как живое существо.

Государство и корпорации занимаются деятельностью на различных уровнях ее организации для своего выживания с учетом того, что эра компьютерных технологий – одностороннее развитие человечества (пример: американское общество), т.е. снижение способностей к творчеству личности.

В эпоху мгновенно изменяющихся инновационно-информационных технологий руководители организаций обязаны не только уметь управлять знаниями персонала и ее совокупным интеллектом, но обновлять их развитие сотрудников, т.е. создавать инновационные знания в новой экономике на основе понимания и осознания необходимости формирования гуманно-нравственного общества, так как знания не поддаются измерению, но характеризуются аспектами с учетом специфики деятельности организации:

– инновационный анализ системы управления;

– умение руководителей создавать и обновлять знания;

– создание культуры управления и распространения знаний.

Эффективная инновационная организация – умение руководителей гибко реализовать новые и неявные знания персонала в своей инновационной деятельности, т.е. привлечь творческие способности руководителей среднего звена во всех подразделениях – это и есть развитие знаний личности.

В связи с вышеизложенным современные руководители организации не только несут ответственность за управление знаниями персонала, но и должны обладать уникальными способностями по их постоянному обновлению для самосовершенствования и самореализации каждой личности, т.е. формированию культуры управления знаниями в коллективе, определяющей знание всех бизнес-процессов руководителями организации с учетом их постоянного гибкого мониторинга:

– *какова* стратегия управления знаниями в конкретной ситуации;

– *каким* должен быть результат от внедрения системы знаний;

– *какие* новые компетенции надо создавать;

– *какой* бизнес можем реализовать;

– *какой* уровень текучести кадров должен быть;

– *какова* степень ответственности руководителей;

– *каково* соотношение свободы и контроля;

– *способность* руководителей создавать новые нужные знания;

– *умение* изменения преобразовать в новые возможности.

На практике *топ-менеджеры* ООО «КЗ "Ростсельмаш"» через два года проводят ***обновление*** бизнеса на основе ***инновационного*** *анализа* своих *особых знаний* персонала и *конъюнктуры спроса,* определяя, чего не хватает: *новых ценностей* и *новых знаний,* что требует опережающего создания *инновационных знаний*: ***какие, когда*** нужны, чтобы определить ***какой*** уровень *образования* создавать *в будущем.*

С практической точки зрения умение руководителей управлять знаниями персонала – гибкое и адаптивное реагирование на постоянные изменения конъюнктуры спроса и глобализации экономики, создавая новые инновационные возможности развития, т.е. принять и реализовать инновационные решения с учетом анализа тенденций применения новых знаний в конкретной ситуации (рис. 1).

Примером является компания ООО «КЗ "Ростсельмаш"», создавшая свою «Академию образования», она восстановила научно-производственную науку со своим научно-инновационным центром, став не только мировым лидером комбайностроения, но и пионером в развитии и постоянном обновлении знаний персонала.

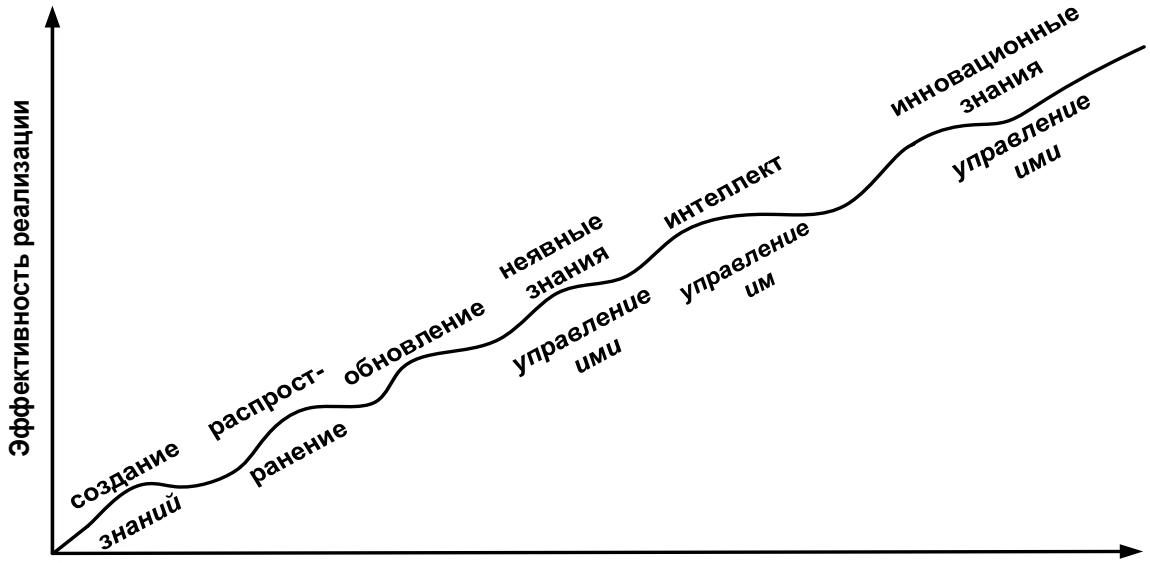


Рис. 1. Алгоритм уровня изменений знаний

В глобальной экономике инновационно-информационно-коммуникационные технологии определяют уровень знаний и интеллект как инновационный ресурс становления инновационной экономики и инновационное развитие неообщества. Это и есть смысл нашей жизни – наше будущее с учетом умения и способностей управлять знаниями, совершенствуя личность для ее самореализации.

Управление знаниями должно быть в равновесии с принципами системы создания и управления ими на основе творческого мышления персонала в своей деятельности, т.е. его практическая реализация.

Однако практика показывает, что умение руководителей управлять знаниями требует решения задач:

– *что* такое управлять знаниями;
– *как* ими управлять;
– *зачем* управлять;
– *кто* их создает;
– *почему* их надо обновлять;
– *как* их реализовать;
– *как* создать новые знания;
– *какие* технологии надо применять;
– *как* эффективно управлять;
– *какие* сейчас *нужны*;
– *что* такое культура знаний;
– *какой* уровень знаний в организации;
– *кто* должен ими управлять;
– *как* организовать управление системой знаний;
– *как* создать инновационные знания;
– *почему* нужны новые особые знания;
– *как* определить тенденции изменения знаний;
– *кто* принимает решение об их обновлении;
– *какое* соответствие стратегии и культуры знаний;
– *для чего* нужно высшее образование;
– *как* понимать неявные знания.

С теоретической точки зрения решение этих задач реализуется и определяется умением и интеллектом руководителя-организатора на основе доверительно-гуманного партнерства и участия персонала в совместной творческой деятельности на благо людей.

Создание интеллекта организации и способностей руководителей – это инновационный эффект и инновационное новаторство, определяющие инновационную активность организации в создании и внедрении новшеств в производстве, реализация которых создает инновационные товар-услуги с учетом анализа текущей ситуации – изменение спроса на новые особые знания из-за временного их жизненного цикла.

Такое эффективное взаимодействие на практике предопределяется участием и поддержкой государства, а также *наукой* и *обществом* становление инновационного образования, что способствует не только *становлению* и *развитию* новой экономики, но и осуществляется *инновационное* взаимовыгодное *партнерство,* способствующее осознанию необходимости *создания НЕОобщества* в стране на основе *духовно-нравственного* профессионализма и *инновационно-управленческой этики,* способствующих *социальному равновесию* в новом обществе при *личной ответственности* каждого участника этого гуманного процесса [1].

В тоже время логика системы управления знаниями (СУЗ) позволяет оценить влияние коллектива на творческие способности каждого сотрудника, что характеризует высокий уровень инновационной культуры организации при партнерском доверительном взаимодействии всех подразделений, т.е. сотрудники наращивают интеллектуальный потенциал, создавая инновационные ценности коллектива и НЕОобщества.

Философия инновационного образования:

1-й – *этап* – развитие личности на новом уровне:

- *создание* новых особых знаний;
- *формирование* новых компетенций;

2-й – *цель* – *философия* образования – учить *личность* искусству выживать;

3-й – *кризис образования* – *нео*обновление знаний;

4-й – *задача инновационного образования* – создание *интеллекта*:

- *патриотов* руководителей-организаторов с личной *нравственной* ответственностью перед обществом;
- *ученых*-организаторов, способных *передать научные инновационные знания* неообществу;

5-й – *инновационная стратегия знаний* – *инновационное развитие* на основе *инновационных* отечественных *технологиях*;

6-й – *форсайт* – *способность* генерировать *инновационные* идеи, т.е. создавать и *реализовывать инновационные* конструкторско-технологические модели инновационного развития производства во всех отраслях *новой экономики*, с применением научно-прикладных и организационных *компетенций* – *инновационно-управленческие знания* с учетом *жизненного цикла* (S-*образная кривая*).

Вышеизложенное определяет обучение научению – способность преподавателя-профессора реализовать процесс создания новых знаний у студентов умением применить их на практике в конкретной ситуации.

В связи с этим *инновационные* технологии *управления знаниями* определяют вектор создания *инновационных знаний* для удовлетворения конкретных потребностей в новых знаниях, формирующих *гуманную культуру* знаний с учетом специфики деятельности организации в современной экономике, т.е. *умение* руководителей *творчески* использовать *обмен* знаниями на всех уровнях деятельности организации, создавая ее *интеллект* для *будущего* развития в контексте *социального* равновесия в неообществе.

Выше уже отмечалось, что реализация-воссоздание *инновационного образования* на всех уровнях *педагогики* и *управления* организацией определяет формирование

инновационного мышления у всех руководителей, способных *генерировать* идеи в *новшества,* создание которых позволит оценить уровень *компетенций* руководителей и определить степень новых знаний персонала, что будет способствовать не только развитию *инновационной образовательной сферы в обществе, но и вектор социально-нравственной деятельности на основе воспитания молодежи* в духе патриотизма *и* социальной свободы *с учетом циклического развития общества, определяющее гуманное* совершенствование каждой личности в неообществе.

Учитывая тот факт, что *инновационная деятельность* современной организации *многоаспектна* в глобальной кризисной экономике, то становится совершенно очевидным *необходимость* не только *создания* новых особых знаний, но и *управление* ими, т.е. определять и реализовывать *инновационную стратегию* преобразования *знаний и их* диффузию *внутри* организации *на основе* инновационного обучения *[1].*

Пример. Руководители компании ООО «КЗ "Ростсельмаш"» реализуют *инновационную* деятельность по созданию *инновационных моделей* комбайнов с *осознанием* того, что интеллект *персонала* – это не только *новые особые знания*, но и *умения, опыт, честность, пионерский порыв*, *ответственность* за создание *инновационных ценностей* в коллективе для своей устойчивой безопасности жизни.

Д.И. Менделеев отмечал, что «…профессор должен идти вперед и заражать своими стремлениями массу потомства» [2], т.е. *инновационное образование* развивает принципы *гуманности, духовности, нравственности, народности* и *научности* в ***умах*** студентов с учетом специфики *ментальности,* так как ***человек*** по своей природе активный ***строитель*** своей *личности,* а ***архитектором*** является *общество.*

В основе этой инновационной парадигмы лежит ***неоориентация*** на ***интеллект человека,*** *интегрированного в систему* ***инновационного*** производства с *непрерывным* ***обновлением*** *знаний* и *повышением квалификации;* гибкой ротацией и ***научной*** *организации труда;* делегированием ответственности сверху вниз, *партнерские отношения* между участниками *инновационного* производства с учетом наличия ***ключевых*** *инновационных* ***компетенций*** у *руководителей,* создающих *социально-экологические* структуры на всех уровнях управления.

Еще во времена ***Петра Великого*** стало ясно: *«никакая инструкция* ***не может*** *перечислить всех обязанностей должностного лица,* ***предусмотреть*** *все отдельные случаи и дать* ***вперед*** *соответствующие указания, а поэтому* ***господа инженеры*** *должны проявить* ***инициативу*** *и, руководствуясь* ***знаниями*** *своей специальности и* ***пользой дела,*** *прилагать все усилия для оправдания своего* ***назначения» [3, с. 60]****.*

От *умелого воздействия* руководителей на весь коллектив и *каждого человека* в отдельности зависит *успех* формирования ***инновационной*** *культуры знаний на* всех уровнях управления производством, которая предопределяет *адаптацию* работников к *непрерывным* ***социально-инновационным изменениям*** экономической среды и новым оргструктурам управления. Путь *гуманистического развития* новой экономики в социально-экономических системах определяет *создание* ***инновационных*** услуг с *осознанием* руководителями того, что человек – *это личность* и *ценность* в обществе.

Решающим направлением ***инновационного*** развития в экономике становится формирование и подготовка ***интеллектуальных*** управленческих *кадров,* где ***ключевое*** *значение* придается реализации человеческого инновационного потенциала в управлении. В условиях кризиса экономики инновационный руководитель-организатор должен обладать способностью ***новатора*** *лидер-партнерства,* как сказал Антуан де Сент-Экзюпери, **что** ***единственная*** настоящая ***роскошь*** – это роскошь ***человеческого общения,*** т.е. только при конкретном взаимодействии с *подчиненными* руководитель-организатор с *инновационным* ***мышлением*** способен создать ***творчески-духовный*** коллектив на ***достижение*** *инновационной* цели в деятельности *инновационной* организации [1] на основе:

– *умения* управлять своим временем;

– *создания* инновационного *имиджа*;
– *способности* создать ***нео-команду*** с ***интенцией;***
– ***инсайта*** – *инновационного мышления;*
– *способности* создавать новых клиентов;
– *ключевых* компетенций ***уметь*** *управлять* ***знаниями*** персонала;
– *инвестиционной* валентности организации;
– *форсайта* инновационного маркетинга.

В контексте ***инновационных*** *изменений в России* поведение ***человека*** и *его знания* являются решающим фактором ***становления*** *новой экономики как производи*тельной силы, т.е. *способность к* вхождению *в инновационную атмосферу организации* – переход к самореализации и самоуправлению, инициирующие инновационное развитие, иными словами, оказывается ***носителем инновационной культуры*** с *инновационными отношениями, определяющими* ***ценности*** будущего общества (рис. 2).

Практика показывает, что в условиях *становления* ***новой экономики*** возникает необходимость формирования *инновационной культуры знаний как* ***источника*** *новой энергии,* динамизма и *новой философии* в организации, где ***творцами*** ее являются *новаторы,* а *носителем* – ***человек,*** что определяет *взаимовлияние новых ценностей* управления новыми знаниями и персонала, создающее ***ключевую роль человека*** в инновационном производстве с *новой его культурой знаний,* т.е. в инновационной организации рождается *новационно-социальное партнерство.* Происходит *становление новой парадигмы* производственной и экономической *демократии – свободы творчества,* т.е. прямое *«соучастие»* работников в развитии организации.



Рис. 2. Аспекты инновационного знания

Гуманная, с видением будущего концепция управления новыми знаниями в неоэкономике – важнейший фактор единения нации, ее процветания с синергоэвристическим феноменом инновационного управления. Так П. Друкер в своих исследованиях отмечает, что исторические успехи нации на 80% определяются не природными ресурсами и технологиями, а эффективностью управления знаниями.

Примером такого взаимовыгодного взаимодействия является *инновационный* уровень партнерства компании ООО «КЗ "Ростсельмаш"» и опорного университета федерального уровня – ДГТУ с учетом создания не только научно-исследовательских центров, но и малых инновационных инкубаторов и технопарков, т.е. реализуя инноваци-

онный цикл постоянного обновления новых знаний, как персонала компании, так и профессорско-преподавательского состава университета.

Методологическая база понимания и осознания значимости знаний и необходимости управления ими определяется исследованиями различных школ управления знаниями [4].

С научно-практической деятельности логична модель М. Эрла, как специалист по информатике проводит различие между данными, информацией и знанием, которое делит на три уровня:

1) принятое (accepted) знание – «наука» (данные);

2) осуществимое (workable) знание – «суждение» (информация);

3) потенциальное (potential) знание – «опыт» (знание).

Потенциальное знание, по его мнению, является самым дорогим и имеющим наибольшую потенциальную отдачу. «Наука» и отчасти «суждение» – это основа конкуренции и предпосылки существования организации. Применение «опыта» может дать основанное на знании конкурентное преимущество.

Эрл допускает, что организация может создавать и защищать знания, используя активы знания и четыре функции:

1) инвентаризация – картографирование индивидуального и организационного знания;

2) аудит – оценка природы и величины запланированного незнания, развитие знания через познавательные действия;

3) социализация – создание событий, которые делают возможным для людей обмен неявным знанием;

4) испытание – проблема неизвестного незнания рассматривается путем обучения на базе опыта, действия и разбора необычных ситуаций.

Основываясь на этих положениях, Эрл дает модель управления знанием.

В связи с вышеизложенным видится, что *новые особые знания* и прорывные технологии становятся *социо-эколого-культурными ценностями* в жизни человека с учетом содержания *духовно-нравственного воспитания* в *детском саду* и *школе,* так как *воспитание* и *образование* способствуют ***осознанию*** общечеловеческих ценностей личностью в ее постоянной *самореализации.*

С научной точки зрения *развитие* ***инновационной системы*** *образования* – это ***наука*** о создании и *передаче* знаний, опыта, морали, *нравственности,* навыков и умений, способствующие не только *воспроизводству* новых особых знаний новационного уровня, но и появлению руководителей-организаторов с ***ключевыми*** *компетенциями* и *умением* инновационно ***управлять знаниями*** *персонала* на всех уровнях научно-инновационной деятельности с ***личной ответственностью*** перед коллективом для реализации новшеств в производстве и инновационных ценностей в неообществе.

Вместе надо заметить, что ***воссоздание инновационных знаний в*** *новой экономике* сдерживается не только отрицательной *демографической ситуацией,* но и утратой советской *научно-образовательной системы,* которая была лучшей в мире, поставляя *высококвалифицированные* кадры для всех отраслей *экономики с* последующим постоянным ***обновлением знаний*** *персонала* с высоким статусом бюджетного образования *(**пример**:* создание в СССР пять заводов-ВТУЗ) в 60-х годах XX в.

Анализируя вышеизложенное, нужно *осознать и оценить* степень инновационной культуры знаний и уровень управления в контексте развития организации, что позволит применить инновационную концепцию управления знаниями – информационно-цифровую технологическую логистику инновационного развития.

Литература

1. *Овчаренко Г.В., Ларкина Н.Г.* Интенция ученых на современные проблемы теории и практики управления. Монография. – Изд-во: ЮРИУ РАНХиГС, 2015. – 118 с.

2. *Менделеев Д.И.* Заветные мысли. – М.: Мысль, 1995. С. 252. – 416 с.
3. *Сидорова Н.А.* Высшее образование как элемент инновационной социально ориентированной экономики // Вопросы экономики и права. 2012. №4.
4. *Баранчеев В.П.* Управление знаниями. Учебное пособие. – М.: Центр маркетинговых исследований и менеджмента (ЦМИиМ), 2005. – 144 с.

Ovcharenko Georgy Vasilyevich, Doctor of Economic Science, Professor of Cathedra of Management; South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: menedjment@uriu.ranepa.ru
Larkina Nataliya Georgievna, Candidate of Economic Science, Docent of Cathedra "Marketing and Communications in Business"; Southern Federal University (105/42, Bolshaya Sadovaya St., Rostov-on-Don, 344006, Russian Federation). E-mail: nat1-la@yandex.ru

VECTOR OF MANAGEMENT ALGORITHM OF NEW KNOWLEDGE IN THE ORGANIZATION

Abstract

In article reveals the understanding and awareness of the importance of creation and continuous updating of new knowledge of personnel of the organization in its' innovative activity. Innovative knowledge of the organization is not only a survival way in global economy, but also its' innovative development in environment of knowledge to be on the 6-th wave of the Kondratiev cycle of economy. Need of innovative education of leaders of all levels of management on the basis of the innovative culture of knowledge and abilities to operate them in a crisis situation is proved.
Keywords: *innovative knowledge, innovative education, innovation culture of knowledge, intelligence of the organization, knowledge management, innovative education system.*

УДК 331.103.6

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ

Пономарева Инна Константиновна кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и управление», Пензенский государственный технологический университет (440039, Россия, г. Пенза, пр-д Байдукова, 1А). E-mail: inna.ok007@rambler.ru

Акифьев Илья Владимирович кандидат экономических наук, доцент кафедры «Землеустройство и геодезия», Пензенский государственный университет архитектуры и строительства (440028, Россия, г. Пенза, ул. Г. Титова, 28). E-mail: huntersu@yandex.ru

Аннотация

Описана система мотивации преподавателей, которая позволяет более эффективно использовать их труд. Обращается внимание на группу преподавателей с высокой социальной потребностью и низкой креативностью с целью их мотивирования в направлении расширения разнообразия деятельности или достижения целей.

Ключевые слова: *непрерывное образование, стимулы, система мотивации, потребность, креативность, вуз, демотиваторы.*

Для России проблема повышения качества образования явно обозначилась в конце XX века, отразив стремление нашей страны в краткие сроки интегрироваться в глобальное образовательное пространство. Жесткий контроль над качеством отечественного образования – одно из необходимых условий нахождения России во Всемирной торговой организации. По оценкам Всемирной торговой организации, емкость мирового рынка образования составляет 50-69 млрд. долларов. Безусловный лидер мирового образовательного рынка – США, который контролирует треть финансового оборота