

Ссылка для цитирования этой статьи:

Аржанухин С.В., Макович Г.В. Модели поведения стейкхолдеров университета в процессе цифровой трансформации интеллектуального капитала вуза // Human Progress. 2021. Том 7, Вып. 3. С. 3. URL: http://progress-human.com/images/2021/Tom7_3/Arzhanukhin.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.173.3

УДК 338.242.2

**МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ СТЕЙКХОЛДЕРОВ УНИВЕРСИТЕТА В
ПРОЦЕССЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ВУЗА**



Аржанухин Сергей Владимирович
Доктор философских наук, профессор
Российская академия народного хозяйства при Президенте РФ,
Уральский институт управления

asv123u@yandex.ru
66, ул.8 Марта,
г. Екатеринбург, Россия, 640000,
+7 (912) 248-76-00



Макович Галина Владимировна
Доктор филологических наук, профессор
Уральский юридический институт МВД России

galinavlad@yandex.ru
66, ул.Корепина,
г. Екатеринбург, Россия, 640000,
+7 (922) 215-73-8

Аннотация. В статье получает обоснование гипотеза о том, что баланс интересов и целей стейкхолдеров университета информационного общества в отношении интеллектуального капитала вуза может быть осуществлен несколькими моделями при приоритете интересов того или иного стейкхолдера или группы стейкхолдеров. Показано, что приоритетной моделью, обеспечивающей устойчивое и надежное развитие университета с низким уровнем возможных конфликтов между стейкхолдерами, является использование таких платформенных моделей баланса интересов в отношении интеллектуального капитала вуза, при которых ведущая роль принадлежит цифровому академическому сообществу. Определены уникальные свойства человеческого капитала в структуре интеллектуального капитала университета индустриального и информационного обществ. На основе анализа изменений структуры интеллектуального капитала университета спроектированы модели поведения стейкхолдера академических информационных структур в развитии интеллектуального капитала вуза как

неотъемлемой части интеллектуального капитала экосистемы университета и региона. Выделены ожидания основных стейкхолдеров университета: административных структур, студенчества и интеллектуального капитала. Ценность научного исследования состоит в анализе моделей стейкхолдеров академических структур, которые приводят к формированию интеллектуального капитала университета как составной части интеллектуального капитала экосистемы университета и региона.

Ключевые слова: человеческий капитал; социальный капитал; организационный капитал; интеллектуальный капитал; виртуальный организационный капитал; информационное общество; индустриальное общество; стейкхолдеры университета; модель поведения; экосистема университета; платформенные решения.

JEL коды: J24; O15.

Введение

Университет в индустриальную эпоху развивался в контексте целого ряда практических абстракций и допущений. Под индустриальной эпохой понимается, прежде всего, крупномасштабное машинное производство на основе конвейера.

Индустриальный хронотоп университета индустриальной эпохи, следующий:

1. Основу общественной жизни составляли люди массовых профессий с невысоким уровнем квалификации;
2. Представители массовых профессий были готовы выполнять практически любую работу при условии достойной зарплаты, которая бы могла удовлетворить их повседневные потребности в рамках действующей бытовой культуры;
3. Эффективность массового малоквалифицированного физического труда определялась высоким качеством управления и от этого управления полностью и безоговорочно зависела;
4. Инженеры и технологи – центральная квалификационно-профессиональная группа индустриального общества;
5. Качество управления индустриального типа – это соблюдение технологической дисциплины в процессе производства.

Ключевым типом организации совместной деятельности крупномасштабного машинного производства на основе конвейера выступает совместно-последовательный тип организации совместной деятельности (по классификации Уманского Л.И.) [1]. Под типом совместной деятельности понимается способ взаимодействия между участниками трудовой деятельности. Совместно-последовательный тип или совместно-последовательная форма организации совместной деятельности, предполагает, что результат труда одного участника

последовательно становится предметом труда другого участника. При совместно-последовательном типе деятельности конечный продукт – это цепочка технологий, которая обеспечивает превращение исходного сырья в готовый продукт. Задача инженеров и технологов – обеспечить бесперебойность совместно-последовательного типа деятельности.

Университет индустриального общества во многом копирует и воспроизводит доминирующую форму организации совместной деятельности индустриального общества. Совместно-последовательная форма организации совместной деятельности представлена наиболее полно во фронтальной форме обучения, когда стейкхолдер академических структур – преподаватель ставит для всех без исключения студентов одну и ту же одинаковую задачу и обучающиеся работают над её решением. Студентам обеспечивается одновременное продвижение в учении как на промышленном конвейере. Учебный процесс университета с учебными семестровыми планами, технологическими картами, расписанием занятий, рабочими программами учебных дисциплин и т.д. – это технология по преимуществу совместно-последовательного или совместно-индивидуального типов деятельности. Задача стейкхолдеров администрации вуза точно такая же, как и у инженеров и технологов на производстве: обеспечить бесперебойность совместно-последовательного типа деятельности. Не случайно, что индустриальный университет воспринимается массовым сознанием абитуриентов и их родителей и постоянно декларируется администрацией вуза как «кузница кадров».

С середины прошлого столетия в индустриально развитых странах начинает отчетливо осознаваться тот факт, что представители массовых профессий с невысоким уровнем квалификации становятся тормозом не только научно-технического прогресса, но и социальной сферы общества в целом, включая и систему образования. Структура производства в итоге всегда определяет и структуру потребностей её участников: одномерный труд всегда порождает и неразвитую структуру личности, и простейшие потребности и интересы. К этому времени классический менеджмент в лице квалификационно-профессиональной группы технологов и инженеров поднял управление энергетическими возможностями людей массовых профессий с невысоким уровнем квалификации на максимально мыслимую высоту, после которой неминуемо происходило падание коэффициента полезного действия самого физического труда. В недрах индустриального уклада общества сложилась революционная ситуация, когда представители массовых профессий физического труда работают на пределе своих социально-антропологических возможностей, а инженеры и технологи не могут предложить новый энергетический источник развития в рамках действующей модели общества.

Новый энергетический источник был найден. Им оказался интеллектуальный труд. К интеллектуальному труду приято относить процесс производства информации и знаний, на основе которых решаются теоретические и практические задачи, требующие мыслительных усилий в противовес физическому труду с его мускульной силой. Если ресурсы физического труда ограничены антропологической природой его участников, то умственный труд включает в себе практически неограниченные энергетические возможности в изменении внешней и внутренней среды. Но вместе с тем обозначились и задачи. Так, Питер Друкер в работе «Задачи менеджмента в XXI в.» подчеркивает: «... Повышение производительности интеллектуального труда – самая важная из задач менеджмента. Для развитых стран это даже не задача, а насущное требование, от которого зависит само их существование. Ни при каких иных условиях развитые страны не могут надеяться на выживание, не говоря уже о сохранении лидерства и сегодняшних стандартов жизни» [2].

Казалось бы, в новых условиях достаточно применить для управления интеллектуальным трудом по аналогии те же самые методы и технологии, которые показали и доказали свою эффективность в управлении физическим трудом. Однако простая экстраполяция этих методов и технологий управления на другой объект управленческого влияния не оправдала себя. И причина заключается в качественной специфике интеллектуального труда.

Дело в том, что средства производства информации и знаний принадлежат самому работнику интеллектуального труда. И управление эффективностью труда интеллектуального работника извне сталкивается с существенным препятствием: можно спланировать его труд от начал и до конца, организовать его работу, расставить работников на положенные им места и стимулировать, но центральная функция управления, которая связана с коррекцией всех управленческих функций; функция, которая закрывает один управленческий цикл и открывает другой; функция, которая позволяет зафиксировать управленческую проблему, а затем принять управленческое решения – функция внешнего контроля – оказывается не выполнима в полном объеме.

Аналогичная проблема возникала и в университетах: стейкхолдеры административных структур, призванные обеспечить целостность образовательного процесса в вузе и удовлетворить образовательные потребности студентов на основе контроля стейкхолдеров академических структур, оказываются ограниченными в своих властных действиях. И основная причина связана с изменением структуры интеллектуального капитала организации.

1. Постановка проблемы

Концепция интеллектуального капитала организации получила свое развитие с начала 1990-х – в 2000-х годах. К этому времени появились классические работы западных теоретиков и практиков: Томаса Стюарта [3], Энна Брукинга [4], Карла-Эрика Свейби [5], Лейфа Эдвидсона [6] и др. Они так и назывались: «Интеллектуальный капитал: новое богатство организации», «Богатство знаний: интеллектуальный капитал и организация двадцать первого века», «Интеллектуальный капитал», «Корпоративная долгота: навигация в экономике, построенной на знаниях», «Измерение нематериальных активов и интеллектуального капитала». Выходили работы и российских ученых: Козырев А.Н. «Оценка интеллектуальной собственности: функциональный подход и математические методы» (1997) [7], Иноземцева В. Л. «За пределами экономического общества» (1998) [8], Козырева А.Н., Макарова В.Л. «Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности» (2003) [9], Мильнер Б. З. «Управление знаниями: эволюция и революция в организации» (2003) [10] и др.

Концепции интеллектуального капитала организации рассматривают его как нематериальные активы, которые имеют следующую структуру: Человеческий (профессиональный) капитал, Организационный (структурный, инновационный, процессный, инфраструктурный) капитал, Клиентский (социальный, потребительский, реляционный) капитал. Под структурным элементом «человеческий капитал» понимаются явные и неявные знания, навыки, умения, компетенции, ценности и т.д. сотрудников, включая моральные ценности нести ответственность за результаты своего труда и способность к различным формам организации совместной деятельности. Организационный капитал включает в себя всю операционную среду организации, благодаря которой человеческий капитал передается организации: процедуры, технологии, системы управления, техническое и программное обеспечение. Организационный капитал в этом контексте – это институализированные профессиональные компетенции. Клиентский капитал – это стоимость отношений организации к клиентам, способность клиентской базы обеспечить устойчивость, надежность, длительность и высокие темпы денежных потоков на основе доверия к организации, соблюдения норм взаимности, закономерностей покупательского поведения и платежеспособности клиентов. Иными словами, интеллектуальный капитал – «вид капитала, являющийся проявлением интеллекта социального субъекта и представляющий собой продукты его деятельности — информацию и знания, имеющие социально-экономическую ценность и обеспечивающие ему благо и конкурентные преимущества» [11].

Интеллектуальный капитал университета имеет такую же структуру, как и любая иная коммерческая организация, но с учетом специфики организации высшего образования. Университет индустриального общества имеет определенный интеллектуальный капитал, который состоит из человеческого, организационного и клиентского.

Стейкхолдеры университета, или заинтересованные стороны – это группы физических или юридических лиц, которые обладают определенными ожиданиями того, что могут получить от университета, и представлением о том вкладе, который может получить университет от определенного физического или юридического лица.

Выделяется две группы стейкхолдеров, которые влияют на функционирование и развитие интеллектуального капитала университета:

а) внешние стейкхолдеры – государство, региональные органы и органы местного самоуправления, работодатели, смежные вузы, различные институты гражданского общества, которые заинтересованы в социальном партнерстве;

б) внутренние стейкхолдеры – студенты, обучающиеся по различным программам и направлениям подготовки, их родители, научно-педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, административно-управленческий персонал, ученый совет университета, административный совет, ректор.

Исчерпывающего списка стейкхолдеров университета не существует: всегда найдется еще одна потребность, иная, чем известна сейчас, а вместе с ней появится и очередной стейкхолдер университета.

К стейкхолдерам университета относятся попечительский совет, ректор и его администрация, профессорско-преподавательский состав и студенты. Попечительский совет находится в постоянном поиске баланса интересов между тремя группами стейкхолдеров университета:

а) академическими структурами – научно-педагогическими работниками, которые по преимуществу связаны с человеческим капиталом,

б) студенчеством, выражающим интересы клиентского капитала,

в) административными структурами, включая ректора и административно-управленческий персонал, выражающий интересы, прежде всего, организационного капитала.

Научно-педагогический персонал, ректор и административно-управленческий аппарат, студенчество – это ключевые стейкхолдеры университета индустриального общества, и пренебрежение их интересами чревато серьезными последствиями для университета. Появление новых ресурсов развития университета, новых форм деятельности и разделения труда влечет за собой и изменение состава ключевых стейкхолдеров.

Стейкхолдеры административных структур университета, благодаря абсолютному контролю над организационным капиталом, обеспечивают, с одной стороны, внешний контроль за человеческим капиталом и его коллаборацией с клиентским капиталом, с другой стороны, не дают возможности клиентскому капиталу построить независимую от стейкхолдеров административных структур коллаборацию с человеческим капиталом. На практике это выражается в том, что, во-первых, у стейкхолдеров академических структур есть договор со стейкхолдерами административных структур, но нет договора со стейкхолдерами студенчества, во-вторых, у стейкхолдеров студенчества есть договор со стейкхолдерами административных структур, но нет договора со стейкхолдерами академических структур. Интересы трех групп стейкхолдеров институционально закреплены и связаны с разделением труда в университете: те или иные роды деятельности закреплены за определенными стейкхолдерами, а вместе с этим происходит и формирование различных форм интеллектуальной собственности, форм общения и образа жизни стейкхолдеров университета.

У каждого из этих трех стейкхолдеров есть свое видение университета, его миссии, ключевых ролей, успешности деятельности и т.д. Сбалансированность общих экономических, социальных и властных интересов стейкхолдеров выходит на первый план в управлении интеллектуальным капиталом университета. Интеллектуальный капитал университета индустриального общества – это синергетический феномен, который складывается как свойство взаимодействия человеческого, организационного, клиентского капитала, а не как простая сумма этих капиталов. Но как только стейкхолдеры в силу разных обстоятельств перестают обеспечивать общий интерес, то частный интерес одного из стейкхолдеров начинает доминировать в ущерб общему, темпы капитализации интеллектуального капитала университета замедляются. Замедляется и капитализация его составных частей вместе со степенью социализации стейкхолдеров – способностью достигать определенных целей при взаимодействии друг с другом. Степень и качество управляемости социальной сферой падают. Возникает ситуация социального мародерства – такого типа организационно-управленческой патологии социальной сферы, когда стабильность социальной сферы достигается за счет деградации человеческого, организационного или клиентского капиталов.

Период трансформации социальной сферы индустриального общества в социальную сферу информационного общества связан с разбалансировкой социальных интересов стейкхолдеров университета, появлением новых форм деятельности, изменением социальных статусов и ролей. Объективная ситуация ставит вопрос: какие вероятные модели поведения стейкхолдеров университета могут быть закреплены в практике управления?

2. Гипотеза

Баланс интересов и целей стейкхолдеров университета информационного общества в отношении интеллектуального капитала вуза может быть осуществлен несколькими моделями. Удовлетворить все экономические, социальные и властные интересы стейкхолдеров невозможно, но есть возможность увеличить стоимость интеллектуального капитала университета за счет нового баланса интересов по сравнению с балансом интересов стейкхолдеров университета индустриального общества. Приоритетной моделью, обеспечивающей устойчивое и надежное развитие университета с низким уровнем возможных конфликтов между стейкхолдерами, являются такие платформенные модели баланса интересов в отношении интеллектуального капитала вуза, при которых ведущая роль принадлежит цифровому академическому сообществу. Центральная роль цифрового академического сообщества информационного общества в противовес роли административных структур университетов индустриального общества достигается и обеспечивается, с одной стороны, новым ресурсом, который ведет к созданию доходов и прибыли, с другой стороны – ключевым типом совместной деятельности; им становятся совместно-взаимодействующий и совместно-творческий типы организации деятельности. В университете информационного общества баланс интересов могут обеспечить только стейкхолдеры академических структур, а вместе с этим не только обеспечить устойчивость и надежность капитализации интеллектуального капитала, но и выполнить новую миссию университета: стать основой и движущим ресурсом инновационной платформы в рамках многомерной экосистемы региона.

3. Цель исследования

На основе анализа изменений структуры интеллектуального капитала университета спроектировать модели поведения стейкхолдера академических структур в развитии интеллектуального капитала вуза как неотъемлемой части интеллектуального капитала экосистемы региона.

4. Методы исследования

В работе использован метод структурного анализа и проектирования, редуктивно-предметный анализ интересов стейкхолдеров, метод оценки интеллектуального капитала организации на основе сбалансированных показателей, метод включённого наблюдения.

5. Результаты исследования и их обсуждение

Трансформация индустриального общества в информационное приводит к изменению, прежде всего, всей социальной сферы. Качественно новая экономика – экономика знаний, как и вся социальная структура общества – это результат сдвига в ресурсах.

Переход от индустриального общества к информационному не означает разрыва с прежней эпохой. Суть цифровой трансформации общества состоит в том, что информационное общество существует и развивается наряду и вместе с индустриальным. Усложняется социальная структура общества; усложняется и управление таким обществом. Все особенности индустриального общества, связанного с развитием форм организации совместной деятельности, с применением достижений научно-технического прогресса в машинном производстве, сохраняют своё звучание и значение. Вместе с этим, сохраняют свое значение и ключевые стейкхолдеры: квалификационно-профессиональных группы – инженеры и технологи. Формирование университетов информационного общества не отрицает университеты индустриального общества.

Человеческий капитал в структуре интеллектуального капитала университета индустриального и информационного обществ обладает целым рядом уникальных свойств:

1. Человеческий капитал стейкхолдеров академических структур – научно-педагогических работников неотчуждаем и неликвиден. Неотчуждаемый характер человеческого капитала накладывает прямой отпечаток на соотношение явного и неявного знания в поведении стейкхолдеров академических структур: значительная часть знаний стейкхолдеров носит неявный характер для университета хотя бы в силу того, что научно-педагогический персонал самостоятельно производит информацию и знания и закрепляет их в компетенциях студентов;

2. Человеческий капитал актуален. Он существует только в настоящий момент времени, когда непосредственно используется. Человеческий капитал существует только в форме движения, только в форме постоянно возобновляющегося круговорота. Но даже непрерывный переход из формы движения в форму покоя и обратно не спасает знания от полураспада и старения в структуре интеллектуального капитала. Человеческий капитал может превращаться в свою противоположность – негативный человеческий капитал;

3. Человеческий капитал стейкхолдеров академических структур используется не только в рабочее время в рамках образовательного процесса, но в силу неотчуждаемости – и за его пределами – в обыденной повседневной жизни научно-педагогических сотрудников. По этой причине инвестиции в развитие человеческого капитала стейкхолдеров академических структур, которые применяются в образовательном процессе, являются одновременно и

инвестициями за пределы университета – в сферу личного потребления научно-педагогического персонала. Развитие человеческого капитала – это прямые инвестиции в образ жизни стейкхолдеров академических структур, в повышение его качества и уровня, включая и наукоёмкость их образа жизни.

В глобальной конкуренции образование в информационном обществе становится ключевым фактором. Главным интенсивным фактором развития информационного общества выступают научно-исследовательские группы, которые участвуют во всех видах инновационной деятельности. В информационном обществе основным «средством» производства становится профессионализм сотрудника. И в этом смысле, средства производства принадлежат самому сотруднику. Данное обстоятельство резко снижает зависимость работника от работодателя. Применительно к подобной ситуации П. Друкер отметил: если раньше индустриальный работник, отчужденный от средств производства, нуждался в хорошем капиталисте, то теперь, скорее, капиталист нуждается в хорошем работнике.

Социально-экономическое и властное поведение стейкхолдеров университета в отношении к интеллектуальному капиталу вуза – это поведение, которое связано с рациональным выбором, обеспечивающим минимизацию издержек и максимизацию чистой выгоды, постоянного поддержания приемлемого баланса выгод и издержек. Социально-экономическое и властное поведение обусловлено целым рядом факторов: степенью и уровнем развития социально-экономического и властного мышления стейкхолдеров, социальными стереотипами относительно самих себя и других стейкхолдеров, глубиной и полнотой осознания экономических, социальных и властных интересов и др. Поведенческий спектр моделей экономического поведения основывается на двух ценностных принципах:

1. Методологического индивидуализма, который раскрывается в построении максимизационных функций (полезности учебного труда и его результатов, потребительской ценности образования, эффективности учебного труда);

2. Глубины и полноты осознания своего личного социального, экономического и властного интереса, который максимизирует смысл, предмет, направленность и результат социально-экономического и властного поведения стейкхолдеров.

Стейкхолдеры административных структур университета индустриального общества имеют следующие ожидания: понятную связь собственного дохода с прибылью университета; долгосрочный трудовой контракт с целью сохранить свой административный статус; участие в обсуждении и принятии стратегических решений; делегирование части административных полномочий научно-педагогическому составу (например, профориентационная работа в

школах, самостоятельный поиск научных мероприятий), социальный пакет, совмещенный с льготами научно-педагогического персонала (например, внутреннее совместительство, связанное с наличием части преподавательской ставки для получения большего количества дней отпуска) и др.

Стейкхолдеры академических структур университета индустриального общества имеют следующие ожидания: доход не меньше традиционных по региону и рост этих доходов, который бы превышал реальную инфляцию; регулярное обучение и переподготовка; аттестация научно-педагогической деятельности по показателям, которые реально оказывают влияние на качество образовательного процесса; возможность профессионального и должностного роста; социальный пакет.

Стейкхолдеры студенчества индустриального общества имеют следующие ожидания: получаемое образование должно конвертироваться в деньги (заработную плату); качество вертикальных и горизонтальных социальных контактов; построение основы уникального жизненного пути.

Структура интеллектуального капитала индустриального университета содержит основание для конфликта социальных интересов. Стейкхолдеры академических структур стремятся минимизировать издержки, связанные со стейкхолдерами административных структур, при формировании человеческого капитала стейкхолдеров студентов. С другой стороны, стейкхолдеры студентов стремятся понизить издержки в получении человеческого капитала, связанные с содержанием как научно-педагогического персонала, так и стейкхолдеров административных структур. Стейкхолдеры административных структур контролируют организационный капитал для сохранения своего статуса и доступа к материальным ресурсам и власти. Стейкхолдеры студенчества стремятся получить и развить человеческий капитал.

П. Друкер выделил шесть факторов эффективности, которые могут быть применены к стейкхолдерам университета информационного общества:

1. Производительность научно-педагогических работников в обязательном порядке требует четкого и однозначного ответа на вопрос: «В чем заключается производственное задание?»;

2. Ответственность за уровень производительности целиком возлагается на научно-педагогический персонал; ему необходима независимость, и он должен сам собой управлять («сам себе администратор»), нести за это полную ответственность;

3. Постоянная и непрерывная инновационная деятельность должна стать неотъемлемой составной частью умственной работы и в обязательном порядке включаться в

производственного задание научно-педагогического персонала; академические структуры должны нести нравственную и финансовую ответственность за внедрение инноваций;

4. Стейкхолдерам академических структур необходима высокая культура учения: они должны, с одной стороны, постоянно учиться, с другой – постоянно учить; учиться учиться – лежит в основе развития и сохранения человеческого капитала – в частности, и интеллектуального капитала университета – в целом;

5. Производительность труда научно-педагогического персонала определяется, прежде всего, качеством, а не количеством; количество – важный, но несущественный показатель интеллектуальной работы;

6. Повышение производительности труда научно-педагогического персонала напрямую связано с рассмотрением его деятельности и образа жизни в целом как капитала университета, а не как издержки, которые необходимо постоянно минимизировать. «Надо, чтобы работники умственного труда хотели работать на данную организацию, предпочитали этот вариант всем прочим возможностям», - особо подчеркивает Питер Друкер.

В процессе цифровой трансформации индустриального общества стейкхолдеры академических структур формируют и развивают виртуальный организационный капитал университета. Виртуальной становится операционная среда университета, благодаря которой человеческий капитал научно-педагогического персонала передается организации, а затем уже в единстве человеческого и организационного капитала взаимодействует с клиентским капиталом. Институализированные профессиональные компетенции в цифровой среде становятся непосредственно доступны стейкхолдерам студенчества. Особенность этого виртуального организационного капитала состоит в том, что он в равной степени доступен всем ключевым стейкхолдерам университета. «Цифровизация» организационного капитала университета позволяет стейкхолдерам академических структур сформировать приемлемый баланс выгод и издержек в отношении стейкхолдеров административных структур.

Приоритетными моделями, обеспечивающими устойчивое и надежное развитие университета с низким уровнем возможных конфликтов между ключевыми стейкхолдерами, являются такие платформенные модели баланса интересов в отношении интеллектуального капитала вуза, при которых ведущая роль принадлежит цифровому академическому сообществу, а не стейкхолдерам административных структур.

Заключение

Проблема социально-экономических и властных интересов стейкхолдеров университетов информационного общества состоит в том, что стейкхолдеры объективно

вписаны в процесс трансформации индустриального общества в общество информационное: с одной стороны, формы социально-экономических и властных интересов задаются объективно, независимо от сознания и воли действующих стейкхолдеров, с другой, социально-экономические и властные интересы выступают мотивами деятельности стейкхолдеров. В этом противоречивом единстве объективных отношений и субъективного побуждения состоит вся тайна «жизни» стейкхолдеров университета информационного общества в отношении к интеллектуальному капиталу вуза.

Научно-педагогические работники – это ключевая группа стейкхолдеров университета информационного общества, которая обеспечивает воспроизводство интеллектуального капитала, его устойчивое и надежное развитие в масштабах не только университета, но и в экосистеме региона.

Развитие информационного общества институционализирует новые формы разделения труда в университете. Разделение труда и закрепление определённых родов деятельности за соответствующими стейкхолдерами приводит к формированию и развитию новых форм собственности, изменяет их образ жизни, вырабатывает свой – особый персонифицированный тип стейкхолдеров, который наиболее точно соответствует новым общественным отношениям. Доминирующей формой организации совместной деятельности университета информационного общества выступают совместно-взаимодействующая и совместно-творческая организация.

Необходимо отметить:

1. Цифровизация социальной сферы индустриального общества всегда имеет своих стейкхолдеров, которые вступают между собой во взаимодействие в процессе становления информационного общества;

2. Цифровизация связана с определенным типом общественного присвоения стейкхолдерами университета интеллектуального капитала;

3. В цифровизации проявляются интересы стейкхолдеров как источника и движущей силы новых отношений.

Литература

1. Уманский, Л.И. Методы экспериментального исследования социально-психологических феноменов / Методология и методы социальной психологии / Под ред. Е.В.Шороховой. М. 1977. С.: 54-71.
2. Друкер, П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / Пер. с англ. М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. 272 с.

3. Томас, С. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Пер. с англ. Москва: Поколение, 2007. 366 с.
4. Брукинг, А. Интеллектуальный капитал: Ключ к успеху в новом тысячелетии / пер. с англ. Н. Мишакова. Санкт-Петербург: Питер, 2001. 286 с.
5. Sveiby, K.E. Measuring Intangibles and Intellectual Capital: An Emerging First Standard. 1998. [Электронный ресурс] <http://www.sveiby.com.au/EmergingStandard.htm> (дата обращения 17.11.2021).
6. Edvinsson, L. Corporate Longitude: What you need to know to navigate the knowledge economy. London: BookHouse Publishing. 2002. 203 с.
7. Козырев, А.Н. Оценка интеллектуальной собственности: функциональный подход и математические методы. Издательские решения, 2016. 344 с.
8. Иноземцев, В.Л. За пределами экономического общества: Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире. М. : Academia : Наука, 1998. 639 с.
9. Козырев, А.Н.; Макаров, В.Л. Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности. М.: РИЦ ГШ ВС РФ. 2003. 367 с.
10. Мильнер, Б.З. Управление знаниями: Эволюция и революция в организации. М.: Инфра-М. 2003. 177 с.
11. Федотова, М.А.; Дресвянников, В.А.; Лосева, О.В.; Цыгалов, Ю.М. Интеллектуальный капитал организации: управление и оценка. / Монография. М: Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. 2014. 252 с.

UNIVERSITY STAKEHOLDERS' BEHAVIOR MODELS IN THE DIGITAL TRANSFORMATION PROCESS OF THE UNIVERSITY INTELLECTUAL CAPITAL

Sergey Arzhanukhin

Doctor of Philosophy, professor of Russian Presidential Academy of National Economy,
Ural Institute of Management,
Yekaterinburg, Russia

Galina Makovich

Doctor of Philology, Professor in Ural Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia
Yekaterinburg, Russia

Abstract. The article substantiates the hypothesis that the stakeholders' interests and goals balance in the information society university can be implemented by several models with the priority of the particular stakeholder or a group of stakeholders' interests. It is shown that the priority model that ensures the sustainable and reliable development of the university with a low conflicts level between stakeholders is such platform of the interests' balance models in relation to the university intellectual capital, in which the leading role belongs to the digital academic community. The human capital's unique properties in the university's intellectual capital structure of industrial and information societies have been determined. Based on the analysis of changes in the university's intellectual capital structure, stakeholder's behavior models of academic information structures in the university's intellectual capital development as an integral part of the university and the regional ecosystem intellectual capital are designed. The main university stakeholders' expectations are highlighted: administrative structures, students and intellectual capital. The scientific research value consists in analyzing the stakeholders' models of academic structures that lead to the university's intellectual capital formation as an integral part of the university and the regional ecosystem intellectual capital.

Keywords: human capital; social capital; organizational capital; intellectual capital; virtual organizational capital; information society; industrial society; university stakeholders; behavior model; university ecosystem; platform solutions.

JEL Codes: J24; O15.

References

1. Umansky, L.I. Methods of experimental research of socio-psychological phenomena / Methodology and methods of social psychology / Ed. E.V.Shorokhova. M. 1977. P.: 54-71.
2. Drucker, P.F. Management tasks in the XXI century / Translation from English. M.: Publishing house "Williams", 2004. 272 p.
3. Thomas, S. Intellectual capital. New source of wealth for organizations / Translation from English. Moscow: Generation, 2007. 366 p.
4. Brooking, A. Intellectual Capital: The Key to Success in the New Millennium / Translation from English N. Mishakova. St. Petersburg: Peter, 2001. 286 p.
5. Sveiby, K.E. Measuring Intangibles and Intellectual Capital: An Emerging First Standard. 1998. URL: <http://www.sveiby.com.au/EmergingStandard.htm>.
6. Edvinsson, L. Corporate Longitude: What you need to know to navigate the knowledge economy. London: BookHouse Publishing. 2002. 203 p.

7. Kozyrev, A.N. Intellectual Property Valuation: A Functional Approach and Mathematical Methods. Publishing solutions, 2016. 344 p.
8. Inozemtsev, V.L. Beyond Economic Society: Post-Industrial Theories and Post-Economic Trends in the Modern World. M.: Academia: Nauka, 1998. 639 p.
9. Kozyrev, A.N.; Makarov, V.L. Valuation of intangible assets and intellectual property. M.: RITs GSh RF VS. 2003. 367 p.
10. Milner, B.Z. Knowledge Management: Evolution and Revolution in the Organization. M.: Infra-M. 2003. 177 p.
11. Fedotova, M.A.; Dresvyannikov, V.A.; Losev, O.V.; Tsygalov, Yu.M. Intellectual capital of the organization: management and evaluation. / Monograph. M: Financial University under the Government of the Russian Federation. 2014. 252 p.

Contact

Sergey Arzhanukhin

Ural Institute of Management

66, 8 Marta str., 640000, Yekaterinburg, Russia,

asv123u@yandex.ru

Galina Makovich

Ural Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia

66, Korepina str., 640000, Yekaterinburg, Russia

galinavlad@yandex.ru