

На правах рукописи

Оселедчик Михаил Борисович

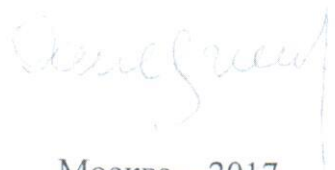
ЛОГИКО-ФИЛОСОФСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ
В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

Специальность: 09.00.08 – философия науки и техники

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

доктора философских наук



Москва – 2017

Работа выполнена в Московском государственном техническом университете имени Н.Э. Баумана (национальном исследовательском университете).

Научный консультант

Ивлев Виталий Юрьевич,
доктор философских наук, профессор, заведующий
кафедрой философии
Московский государственный технический
университет им. Н.Э.Баумана (национальный
исследовательский университет),

Официальные
оппоненты:

Алексеева Ирина Юрьевна,
д.ф.н., доцент, ведущий научный сотрудник сектора
философских проблем социальных и гуманитарных
наук ФГУН «Институт философии Российской
академии наук»

Болонин Алексей Иванович,
д.э.н., профессор кафедры «Банки, денежное
обращение и кредит» ФГАОУ ВО «Московский
государственный институт международных
отношений (университет) Министерства иностранных
дел Российской Федерации»

Меськов Валерий Сергеевич,
д.ф.н., профессор кафедры педагогики ФГОУ ВО
«Московский государственный педагогический
университет»

Ведущая организация:

Российский университет дружбы народов

Защита диссертации состоится «27» февраля 2018г. в 13:00 на заседании диссертационного совета Д 212.141.12 при Московском государственном техническом университете имени Н.Э.Баумана (национальном исследовательском университете) по адресу: 105005, Москва, Рубцовская набережная, 2/18, УЛК, ауд.720.

С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической библиотеке МГТУ им.Н.Э.Баумана и на сайте www.bmstu.ru.

Отзывы на автореферат в двух экземплярах, заверенные печатью учреждения, просим высылать по адресу: 105005, Москва, ул.2-я Бауманская, д.5, ученому секретарю диссертационного совета Д 212.141.12.

Автореферат разослан «___» _____ 2018 года

Ученый секретарь диссертационного совета,

кандидат философских наук

Попова А.А.

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования

Актуальность работы состоит, в первую очередь, в разработке понятия «знания» и построении его новой модели на базе понятия фрактала, поскольку понятие «знание» является одной из самых часто употребляемых в философии категорий и одной из самых недоопределенных. Вторым не менее важным для философии как науки понятием, которое подробно анализируется в данном исследовании, является понятие «понимание». Результаты данной работы значимы как для философии в целом, так и для развития гносеологии, логики и методологии научного познания в частности. Не менее важным для философской науки является выявление моделей процесса информирования, которые дают возможность по-новому взглянуть на процессы коммуникации и их практического использования.

Становление системы новой экономики – экономики, основанной на знании, неизбежно порождает необходимость развития системы знания в целом и, как следствие, необходимость создания эффективной системы управления знаниями. Важно отметить, что именно менеджмент знаний - систематический процесс идентификации, использования и передачи информации и знаний, которые люди могут создавать, совершенствовать и использовать в рамках организации, выступает в качестве источника значительного конкурентного преимущества этих хозяйствующих субъектов.

В современном мире происходит формирование и развитие информационного общества, которое базируется на принципах свободного доступа к информации. В таком новом типе общества основной прибавочный продукт добывается не в материальной, а в информационной сфере; большая часть трудоспособного населения занята в информационном секторе экономики; развита информационная структура, обеспечивающая возможность каждому индивиду получать любую необходимую ему информацию в любом месте и в любое время.

Следствиями набирающей темпы информатизации общества становятся интеллектуализация профессиональной деятельности почти любого специалиста и виртуализация коммуникаций и медиатизация информационного пространства.

Страны с развитой информационной экономикой гораздо легче преодолевают последствия мирового финансового кризиса и оказываются более конкурентоспособными на мировой арене.

Современная Россия с заметным опозданием в силу объективно сложившейся политической, экономической и социальной ситуаций тоже вступает на этот путь. Ей придется пройти его ускоренными темпами: в противном случае отставание от наиболее развитых стран мира станет фатальным и непреодолимым, хотя интеллектуальные ресурсы России, несмотря на реальную их потерю в последние десятилетия, пока превосходят аналогичные ресурсы других государств, что создает повод для оптимизма.

Тем не менее, если сейчас это преимущество не будет использовано, то результат окажется весьма печальным. Одним из способов реализации интеллектуального преимущества российской экономики является эффективное использование менеджмента знаний, причем в наиболее подходящей для России форме и в модификации, более или менее свободной от тех проблем, которые осложняли его реализацию в других странах.

Все указанные обстоятельства обуславливают актуальность и важность данного исследования.

Степень научной разработанности исследуемых проблем

Состояние разработанности проблемы в научной литературе характеризуется несистематизированностью, фрагментарностью, отсутствием специальных аналитических исследований. В отечественной философии, логике и методологии научного познания на проблемы менеджмента знаний пока не обращено должного внимания. Преимущественно данная проблематика разрабатывается экономистами и программистами. Здесь можно назвать имена Д.Белла, М.Маклюэна, Ё.Масуды, И.Нонака, Х.Такеучи, П.Сенге,

Т.Девенпорта, Л.Прусака, П.Дракера, К.Ньюэлл, К.Виига, Э.Тоффлера, П.Друкера, П.Ромера, Р.Гранта, И.Нонака, Л.Арготэя, П.Инграма, Д.Гарвина, А.Дагфуза, П.де-Холана, Н.Филипса, Т.Лоренса, М.Зака, К.Гаравелли, М.Горгаглионе, Б.Скоzzi, Дж.Б.Куинна, Ф.Андерсона, С.Финкельштейна, Д.Делонга, Л.Фейхи, Н.Конно, Н.Бонтиса, Т.Дейвенпорта, Т.Мейсона, К.Хастеда, С.Михайлова, Э.Венгера, У.Шнайдера, И.Келлоуэя, Дж.Барлинга, К.Арджириса, М.Глисби, Н.Холдена, М.Олвессона, Д.Карремана, Т.Стюарта, отечественных ученых В.М.Глушкова, Ю.А.Шрейдера, Р.М.Гиляревского, Л.С.Козачкова, А.Л.Гапоненко, Б.З.Мильнера, М.Мариничевой, Т.А.Гавриловой, Ю.Адлера, Н.В.Бекетова, Л.Григорьева, Д.А.Жукова, О.Л.Ильченко, Н.В.Казаковой, Ю.И.Лобанова, И.И.Просвирина, Е.Черных.

Настоящая работа призвана восполнить этот пробел и стать целостным, систематизированным логико-философским исследованием менеджмента знаний. Разработки экономистов и программистов в области менеджмента знаний должны быть подкреплены и дополнены логико-философским анализом. Между тем специальных диссертационных работ по логико-философскому анализу менеджмента знаний еще не было.

Объектом исследования выступают знания и системы управления знаниями в рамках современной экономики.

Предметом исследования является анализ логико-философских аспектов и проблем менеджмента знаний в рамках современной экономики.

Проблема исследования – отсутствие в современной науке точного понимания сущности знания и его определения для решения чисто практических задач управления знанием в социально-экономических системах.

Цель исследования заключается во всестороннем анализе логико-философских проблем менеджмента знаний, а также, в разработке концепции философских оснований менеджмента знаний.

Задачи исследования. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- определить сущность и организационную структуру менеджмента знания;
- выявить основные логико-философские проблемы менеджмента знания; раскрыть сущность и генезис этих проблем;
- определить региональные и культурологические компоненты менеджмента знания; выявить коммуникативную основу менеджмента знания;
- установить природу интеллекта организации;
- раскрыть специфику знания как неравновесной динамической системы, уровни понимания знания и интерпретировать знание как стохастический фрактал;
- разработать методологию «безмасштабных сетей» для реализации эффективной системы менеджмента знаний;
- осуществить оптимизацию системы кодификации, сохранения и репликации знания социального института;
- разработать концепцию философских оснований менеджмента знаний.

Теоретическая и методологическая основа исследования:

В своем исследовании автор воспользовался системой традиционных философских методов: рефлексивным, диалектическим, критическим, герменевтическим, феноменологическим и структуралистским.

Методологическим принципом настоящего исследования выступают феноменологический подход к знанию и идеи представления знания как неравновесной динамической системы и стохастического фрактала, а системы менеджмента знания - как динамически развивающейся безмасштабной сети. Понимание процесса усвоения и реконфигурации знания как процесса выращивания, разрушения и сборки фрактала позволяет создать новую гуманитарную методологию менеджмента знаний.

Развитие этой идеи дает **второй методологический принцип**: рассмотрение системы менеджмента знаний как безмасштабной сети, в рамках которой неизбежно возникают концентраторы – т.е. такие носители знания, которые обладают определенными преимуществами перед всеми остальными,

за счет чего они приобретают в ускоренном темпе множество новых связей и благодаря этому становятся источниками максимального приращения нового знания. Следовательно, вторая философская идея оптимизации системы менеджмента знаний – идея создания питательной среды в рамках организации для максимального возникновения и роста концентраторов. Питательная среда организации – это корпоративная культура, основанная на принципах осознания ценности знаний как таковых и принципиальной важности носителей знания как источников конкурентного преимущества социального института. Такая среда является самоорганизующейся системой и создает материальные и интеллектуальные условия для развития знания и возникновения новых носителей знания.

Третий методологический принцип – рассмотрение организации как социального института, члены которого сознательно координируют свою деятельность для получения заранее намеченных результатов.

Идейно - теоретические истоки исследования - общечеловеческие памятники культуры, классические труды по философии и логике. Речь идет, прежде всего, о работах Аристотеля, Платона, И. Канта, Г. Гегеля, А. Пуанкаре.

Большое влияние на философское и логическое осмысление темы оказали взгляды М.М.Бахтина, Ю.М.Лотмана, В.С.Библера, Е.К.Войшвилло, Ю.В.Ивлева, Д.И.Дубровского, В.Н.Карповича, В.И.Свинцова, В.Ф.Беркова, В.А.Бартона.

Огромную роль в формировании авторской концепции по самым разнообразным вопросам сыграли произведения современных отечественных ученых: Е.А.Балашова, В.А.Дресвянникова, А.О.Стрельникова, А.В.Овчарова, Т.А.Гавриловой, Д.И.Муромцева, Г.Я.Гольдштейна, Ю.А.Загорулько, О.И.Боровикова, Е.Монаховой, М.Мариничевой, А.Д.Мореля, Г.И.Щедровицкого и других.

В диссертации рассматривается зарубежная литература по вопросам менеджмента знаний: П.Дракера, П.Ромера, Р.Гранта, Л.Арготэя, П.Инграма, Д.Гарвина, А.Дагфуза, П.де-Холана, Н.Филипса, Т.Лоренса, М.Зака,

К.Гаравелли, М.Горгаглионе, Б.Скоzzi, Дж.Б.Куинна, Ф.Андерсона, С.Финкельштейна, Д.Делонга, Л.Фейхи, Н.Конно, Н.Бонтиса, Т.Дейвенпорта, Т.Мейсона, К.Хастеда, С.Михайлова, Э.Венгера, У.Шнайдера, И.Келлоуэя, Дж.Барлинга, К.Арджириса, М.Глисби, Н.Холдена, М.Олвессона, Д.Карремана, Т.Стюарта, И.Нонака, Х. Такеучи.

Важными источниками идей автора послужили работы по математике, логике и эпистемологии Л.Заде, А.-Л.Барабаши, Э.Бонабо, Б.Мальденброта, И.Лакатоса, Т.Куна, М.Полани, Н.Белнапа, Т.Стила.

Огромный практический материал был почерпнут автором из книг А.Морита «Сделано в Японии», М.Люиса «Новейшая новинка» и Б.Гейтса «Бизнес со скоростью мысли».

Гипотеза исследования: построение фрактальной модели знания и интерпретация знания как безмасштабной сети, состоящей из концентраторов и рядовых пользователей знания, позволяет построить новую методологию управления знаниями в социально-экономических системах.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в том, что разработана концепция философских оснований менеджмента знаний, в которой получены новые научные результаты. Впервые выдвинуты следующие теоретические положения:

1. Выделены три типа организационного отношения к ценности знания; предложена типология отношения к знаниям с точки зрения субъективной способности и желания к их социализации.
2. В качестве философских оснований менеджмента знаний рассмотрены критичность усвоения специфической субкультуры социального института и диалектические процессы внутри любой субкультуры, понимание единства позитивного развития знания с процессом его постоянного разрушения и неприятия.
3. Обоснована идея, согласно которой скрытое знание каждого индивида может быть интерпретировано как стохастический фрактал.

4. Дана логическая характеристика процесса информирования, выделены 14 (четырнадцать) моделей коммуникационных ситуаций.
5. Знание рассматривается как неравновесная динамическая система.
6. Знание предприятия и система управления знаниями представлены как безмасштабная сеть, т.е. сеть, в которой доминирует относительно небольшое число узлов (концентраторов), имеющих практически неограниченное количество связей и которой свойственна масштабная инвариантность.
7. Сформулированы базовые принципы логики и философии современного менеджмента знаний; сформулированы установки новой методологии менеджмента знаний; разработана система нестандартной кодификации, хранения и пользования знаниями, как фактора развития организации.
8. Обоснована идея о том, что реализация менеджмента знаний как новой парадигмы управления организацией возможна только в рамках соответствующей корпоративной культуры, которая создает интеллектуальную питательную среду; сформулированы принципы, лежащие в основе такой корпоративной культуры; выделены основные когнитивные, организационные и психологические проблемы развития такой питательной среды.
9. Разработана система практических действий, направленная на развитие питательной среды организации; разработана практическая система продуцирования «концентраторов» как доминант продуцирования, репликации, кодификации и реконфигурации знаний организации.

Выносимые на защиту положения:

1. Выделяются три типа организационного отношения к ценности знания:
 - негативный: знание не является ценностью для организации;
 - статичный: ценностью является только уже имеющееся организационное знание, являющееся исключительной прерогативой ограниченного числа пользователей и производителей;
 - позитивный: новое знание является безусловной ценностью, подлежащей немедленному использованию и развитию;

Вводится типология отношения к знаниям с точки зрения субъективной способности и желания к их социализации:

Индивидуализированный тип - отношение к знаниям как к строго персонализированным ценностям: знания субъекта принадлежат только ему и являются его неотъемлемой собственностью, не подлежащей отчуждению. В этом типе отношения выделяются два подтипа: а) строго индивидуализированный, когда знание является принадлежностью только одного единственного субъекта и не передается никому другому; б) мягко индивидуализированный, когда знание может быть передано микрогруппе, в рамках которой живет и работает носитель персонализированного знания.

Социализированный тип характерен отношением к знанию как к ценности, которая должна принадлежать группе пользователей, что дает возможность успеха всего сообщества в целом. В этом случае носитель знания готов делиться им либо по внешнему принуждению, либо в соответствии со своими внутренними установками. В данном типе также выделяется два подтипа: а) принудительно социализированный; б) естественно социализированный.

2. Философскими основаниями менеджмента знаний являются:

Критичность усвоения специфической субкультуры организации. Попадая в новое окружение, человек как носитель собственной личностной культуры, как обладатель определенным образом развитого интеллекта и как носитель своего конкретного знания, вынужден усваивать новую для себя субкультуру с соответствующим запасом знаний, методами выработки и принятия решений, системой отношений внутри этой социальной группы и набором специфически организованных бизнес-процессов. По ряду личностных причин эта субкультура может быть неприемлема для человека, который в силу сложившихся обстоятельств вынужден ее освоить для своей адаптации в рамках данной социальной группы. Этими причинами могут быть:

А) сложность или наоборот примитивность системы знаний в рамках данной субкультуры;

- Б) неприемлемость этических норм общения, характерных в рамках данной субкультуры;
- В) неприемлемость или непривычность идеологии и психологии этой субкультуры;
- Г) непонимание внутренней логики структуры бизнес-процессов в силу их восприятия как слишком запутанных и неэффективных;
- Д) внутренние проблемы субъекта, препятствующие его адаптации в социальной группе и усвоению новой субкультуры. Адаптация в новой группе идет путем интернализации субъектом существующего знания этой группы в процессе обучения или совместной практической деятельности вместе с другими членами сообщества. Накопленный багаж субкультуры усваивается путем его интерпретации: переосмысление всегда эвристично. В качестве своего следствия оно дает либо приращение знания и его обогащение, либо его уточнение и ревизию с отбрасыванием устаревших или неэффективных элементов.

Второе философское основание менеджмента знаний: диалектические процессы внутри любой субкультуры и понимание единства позитивного развития знания с процессом его постоянного разрушения и неприятия. При построении системы менеджмента знаний необходимо учитывать фактор неоднородности распространения субкультуры и существования разнонаправленных по отношению к этой субкультуре подгрупп: поддерживающих и развивающих эту субкультуру, активно противодействующих этой субкультуре и индифферентных по отношению к ней. Эффективный менеджмент знания основывается на понимании диалектического единства восприятия и отрицания данной субкультуры, в результате чего знание получает дополнительные стимулы своего развития.

3. Скрытое знание каждого индивида может быть интерпретировано как стохастический фрактал – фрактал, который получается в том случае, если в итерационном процессе случайно меняются какие-либо его параметры (при этом возникают объекты, похожие на природные вроде изрезанных береговых

линий или несимметричных деревьев), поскольку любое скрытое знание является результатом растянутого во времени процесса потребления знания того социокультурного окружения, в рамках которого происходит воспитание и обучение индивида. Знание всегда обладает субъективными характеристиками своего субъекта-носителя. Это дает возможность принципиально нового истолкования понятия «знания» в целом, объяснения различности уровней имеющегося знания у каждого индивида, несмотря на внешнее сходство самих индивидов и их социокультурного окружения. Это, в свою очередь, дает возможность объяснения неравномерности распределения знания в рамках организации и появления так называемых «концентраторов».

Обмен знаниями между любыми индивидами является нелинейным процессом передачи только фрагмента такого фрактала, который в сознании другого индивида будет подвергнут интерпретации в виде итерационного процесса, в котором с высокой степенью вероятности изменятся его параметры в зависимости от психологического состояния индивида, состава уже имеющегося интуитивного и понятийного знания, а также его профессиональной детерминированности. Следовательно, возникающая в результате совокупность знаний индивида трансформируется частично в набор практических навыков и умений, фактически почти не кодифицируемых, и в набор выразимых в языке знаний, часть которых может быть систематизирована благодаря регулярному образованию и хорошо развитому интеллекту индивида, а часть остается обрывочной и хаотичной, не поддающейся инвентаризации и кодификации, а, учитывая, что знание активизируется преимущественно условиями внешней среды, требующими задействовать именно эту часть знания, то в ситуациях нейтральных наличие такого знания у индивида им самим даже не осознается.

4. Фрактальная интерпретация знания позволяет нам использовать новые стратегии понимания, часть из которых уже в принципе опробована на практике:

а) системы неформального общения в рамках сообщества;

- б) выработка особого сленга сообщества;
- в) использование артметодов (в частности, музыки, использования разных методик работы с цветом и запахами) для усвоения и генерации знания;
- г) стимуляция креативности;
- д) кодификация знания с помощью хаотичных алгоритмов;
- е) создание изолированных творческих групп для решения новых задач и т.п.

На основании степени глубины можно выделить основные уровни понимания информации - понимание расценивается как многоуровневый процесс:

- первый уровень - понимание информации в языковом оформлении (терминологическое понимание);
- второй уровень: понимание информации на уровне ее предпосылок), а именно:
 - понимание на уровне логических ударений;
 - концептуальное понимание;
 - понимания на уровне скрытых когнитивных предпосылок;
 - понимание на уровне контекстуальных предпосылок;
 - понимание информации на уровне мотивационных предпосылок.

5. Знание всегда является открытой самоорганизующейся гетерогенной системой обмена информацией с окружающей средой.

Во-первых, знание всегда является динамическим единством разнородных, но связанных в органическую систему когнитивных элементов, из-за чего изменение отдельных компонентов этой системы неизбежно влечет за собой изменение вначале некоторого кластера этой системы, а затем всей системы в целом.

Во-вторых, знание обязательно включает в себя рациональные и иррациональные элементы, скрытые и явные знания, вероятностные и достоверные элементы, интуитивные догадки и логические доказательства;

В-третьих, любой индивид постоянно обменивается информацией в процессе коммуникации с другими индивидами и различными хранилищами и источниками кодифицированного знания; при этом прирастает и личное знание

индивида и одновременно обогащается знание сообщества в целом, так как, получая новое для него знание, носитель и пользователь этого знания переосмысливает его в силу своих личностных когнитивных и психологических особенностей и уже имеющегося у него набора знаний, умений и навыков и в свою очередь начинает продуцировать оригинальное новое знание, зачастую разрушая при этом старое;

В-четвертых, знание как таковое, являясь соединением ассерторических (позитивных), негативных и гипотетических компонентов, постоянно изменяется, практически в каждый момент времени благодаря творческой активности своих носителей и пользователей и влияния извне со стороны практической деятельности сообщества в целом приобретая новые элементы знания путем подтверждения своих гипотетических компонентов, переоценки и отказа от ассерторических компонентов, приобретающих статус устаревших и ошибочных, путем расширения числа негативных компонентов, т.е. внутри знания существуют разнонаправленные процессы подтверждения и проверки вероятностного знания и конструирования нового позитивного знания наряду с опровержением и разрушением старого;

В-пятых, знание любого носителя и пользователя (индивида, группы, организации, сообщества) всегда является системным и целостным и одновременно включенным в системы более высокого;

В-шестых, знание крайне неравномерно распределено между носителями и пользователями, это обстоятельство как раз и лежит в основе неизбежности процессов обучения и распространения (информирования) и реконфигурирования знания в любом социуме и его подсистемах – в процессе коммуникации знание неизбежно передается от одного индивида другому или группе других индивидов, независимо от осознания этих процессов, от желания и воли членов социума, происходит своего рода процесс когнитивной диффузии, взаимопроникновения элементов и наборов знаний;

В-седьмых, знание автоматически реагирует на влияние внешней среды, противодействуя ему или приспособляясь через свои внутренние перестройки;

В-восьмых, новое знание практически всегда играет роль дестабилизирующего фактора, выводящего систему из равновесия и приводящего ее тем самым к процессам «самоорганизации» - эволюционным изменениям системы;

В-девятых, знание обладает системой накопления, сохранения, передачи и использования информации с помощью ее кодификации и записи на различные носители, собственно все объекты материальной культуры несут помимо своих непосредственных практических функций дополнительную функцию кодификации и сохранения знания, которое лежало в основе идеи и задачи их изготовления и собственно процесса их создания как опредмечивания этого знания;

В-десятых, знание эволюционирует, усложняя при этом свою структурно-функциональную организацию, при этом возможны бифуркации, что приводит к непредсказуемости пути и способов развития знания во всем разнообразии его форм и исторических состояний (пример – открытие рентгеновских лучей, повернувших ход развития и естественных наук, и технических, и совершивших своего рода переворот в медицине).

6. Логическая характеристика процесса информирования позволяет представить его в виде схемы: $(F, K, L, M) \otimes (x \text{ Inf}(Fr) \cup \&I(Fr, x) \circ I(Fr, y))$, где F – реальное положение дел (статус rerum), множество потенциально имеющихся или отсутствующих фактов $\{F_1, \dots, Fr, \dots, F_n\}$, где Fr – некий произвольный факт;

K – множество элементов контекстуальной информации, в том числе и скрытой когнитивной информации;

L – принятая логика рассуждения, в обыденном общении, в том числе и деловом, это, как правило, классическая аристотелевская логика;

M – мотив информатора при создании сообщения;

X - информатор;

Y - информируемый;

$\text{Inf}(\text{Fr})$ или $\text{Inf}(\neg \text{Fr})$ - функция информирования (функция передачи сообщения) о наличии или отсутствии некоторого произвольного факта;

$X \text{ Inf}(\text{Fr})y$ – отражение реального положения дел в сообщении, направленном от информатора его адресату (информируемому), статус информации;

1). $x \text{ Inf}(\text{Fr}) y$ - сообщение о наличии Fr ;

2). $x \text{ Inf}(\neg \text{Fr}) y$ – сообщение об отсутствии Fr ;

3). $(x \neg \text{Inf}(\text{Fr})y) \& (x \neg \text{Inf}(\neg \text{Fr})y)$ - ситуация замалчивания;

$I(\text{Fr}, x), I(\text{Fr}, y)$ – понимание x или y произвольного факта Fr ;

® - отношение релевантного следования;

° - отношение интенциональной эквивалентности.

Выделяются 14 (четырнадцать) моделей коммуникационных ситуаций.

7. Само знание предприятия и система управления знаниями является безмасштабной сетью, что дает новую философию менеджмента знаний:

- максимальное выявление сотрудников-концентраторов и создание для них максимально комфортных условий работы и позитивных стимулов;
- выделение максимально небольшого числа концентраторов, которые станут флагманами для системы знания социального института;
- создание фрагментов сети концентраторов, отвечающей задачам и потребностям конкретного подразделения социального института, но, в то же время, соединение этих фрагментов в одно целое, для возможности эффективного функционирования сети в целом как единого комплекса;
- ориентация на создание максимально комфортных механизмов коммуникации для распространения и совместного использования знаний;
- создание механизмов легкой адаптации новых сотрудников и ориентации старых с помощью корпоративной институционализации основных узлов-концентраторов данной корпорации;
- планомерная направленность на создание профессионально заинтересованных сообществ по распространению и использованию знаний в конкретных кластерах деятельности организации.

8. Базовые принципы логики и философии современного менеджмента знаний:

- институционализация знания как главного конкурентного преимущества предприятия;
- знание – динамическая система развивающихся позитивных, негативных и гипотетических компонентов;
- знание, с функциональной точки зрения, является единством собственно когнитивных (содержательных) компонентов, личностных характеристик его носителей и организации их взаимодействия;
- знание представляет собой иерархически кластеризованную безмасштабную сеть с фрактальными характеристиками при его абстракции, репликации и реконфигурации.

Основные установки новой методологии менеджмента знаний:

- развитие эффективной системы выявления наиболее важных когнитивных узлов-концентраторов среди знаний предприятия;
- создание максимально удобной и доступной системы баз знания предприятия на основе его интрасети и развития других информационных технологий;
- стимуляция увеличения потребления знаний сотрудниками (в т.ч. материальная), ведет к появлению новых концентраторов, способных устанавливать необычные связи с новыми когнитивными компонентами, что естественно дает толчок к продуцированию и дальнейшему внедрению инноваций;
- создание благоприятной питательной социальной среды для целенаправленного интеллектуального роста сотрудников и стимулирование появления среди них максимально возможного числа «гуру»-концентраторов;
- создание максимального числа организационных концентраторов: внутрифирменных учебных центров, мини-технопарков, бизнес-инкубаторов, форумов, семинаров, конференций, инновационных консилиумов и т.п.;
- материальное и моральное стимулирование функционирования «гуру»-концентраторов, дополненное системой поощрения их переподготовки и повышения квалификации;

- развитие системы интеллектуальной безопасности предприятия, направленной на сохранение максимального числа «гуру»-концентраторов на предприятии и охрана «гуру» от скоординированных атак извне.

Существует нестандартная система кодификации, хранения и пользования знаний как фактор развития организации, включающая в себя:

- Использование метафор.
- Использование историй и нарративов.
- Создание фреймов.
- Создание неоднородных сообщений, в которых передача и восприятие информации происходит одновременно на нескольких уровнях (языковом, кинестетическом, проксемическом, просодическом).
- Использование парцеллированных конструкций (конструкций экспрессивного синтаксиса, представляющих собой намеренное расчленение связанного на несколько интонационно и на письме пунктуационно самостоятельных отрезков).
- Сохранение и использование информации на иностранном языке.
- Создание системы информационных навигаторов.
- Использование социальных сетей.

9. Реализация менеджмента знаний как новой парадигмы управления организацией возможна только в рамках соответствующей корпоративной культуры, создающей интеллектуальную питательную среду, активно способствующей репликации и реконфигурации знания организации для последующего производства нового знания. Эта среда основана на способности корпоративной культуры стимулировать и мотивировать членов организации к адаптации в рамках организации и осознанию ее миссии и к получению нового знания как средству личного продвижения по карьерной лестнице, так и для лучшего выполнения своих функциональных обязанностей в рамках миссии социального института. Кроме того, такая питательная интеллектуальная среда должна порождать возможность и потребность производства нового знания как способа самореализации членов организации.

Принципы, лежащие в основе такой корпоративной культуры:

- принцип стоимостного мышления;
- принцип процессного мышления;
- принцип наделения полномочиями или внутреннего предпринимательства;
- принцип управления как сферы услуг;
- принцип эффективного управления знаниями.

Теоретическая и практическая значимость исследования

Научная и практическая значимость диссертационного исследования определяется новизной в раскрытии темы, в подходе к решению основных проблем и в полученных результатах. Проведенное теоретическое исследование и полученные результаты служит серьезным базисом для развития понятия знания в современной философии и в том числе в гносеологии, для создания новой логико-философской теории менеджмента знаний в области философии и менеджмента одновременно, для создания прикладных методик развития менеджмента знаний в рамках организации и тем самым для эффективного развития российской экономики, для разработки определенных разделов в гносеологии, социологии, логики и методологии науки, экономики, менеджмента.

Выводы диссертации имеют значение при выработке рекомендаций экономистам, руководителям предприятий, специалистам по работе с человеческими ресурсами и по управлению знаниями, политикам, социальным практикам, социальным управленцам, а также на практических занятиях по философии, логике, истории и философии науки и техники, менеджменту и некоторым другим дисциплинам.

Полученные результаты имеют общегуманитарное, общекультурное и общегуманистическое значение, поскольку изучение и использование логико-философских аспектов менеджмента знаний совершенствуют методологию построения системы управления знаниями, дает новое представление о системе понимания, о способах существования и распространения знания между его

носителями и пользователями, об использовании новых методик и процедур продуцирования и реплицирования знания.

Этому способствуют разработанные автором программа «Логика управления» и авторский курс «Логико-философские аспекты менеджмента знаний». Эти курсы могут составить основу семинаров и тренингов для специалистов в области социального управления, экономики, информатики, логики и методологии, истории и философии науки и техники.

Работа имеет общекультурное значение для совершенствования практики межличностной коммуникации, социального управления и образования.

Достоверность полученных результатов

Достоверность и обоснованность результатов, полученных диссертантом, во многом обуславливаются анализом большого количества первоисточников, внимательным рассмотрением разнообразной научно-исследовательской литературы. Основные результаты исследования отражены в научных монографиях и других публикациях автора. Апробация полученных результатов осуществлена на научных конференциях и семинарах, а также в практической деятельности хозяйствующих субъектов.

Апробация работы

Материалы диссертационного исследования обсуждались на кафедре философии Московского Государственного Университета Печати и кафедре философии Московского государственного технического университета им.Н.Э.Баумана.

Основные результаты и выводы работы докладывались на 37 научно-технической конференции профессорско-преподавательского состава, аспирантов и научных сотрудников МГУП (1997), 39 научно-технической конференции профессорско-преподавательского состава, аспирантов и научных сотрудников МГУР (1999), межвузовской научно-практической конференции «Проблемы и опыт преподавания гуманитарных и социально-экономических дисциплин в вузах» (2002), 41 научно-технической конференции профессорско-

преподавательского состава, аспирантов и научных сотрудников МГУР (2001), IV Российском философском конгрессе (Москва, 24-28 мая 2005 г.) на международной научной конференции «Информационная культура общества и личности в XXI веке» (Краснодар, 2006), международной научной конференции «Информационная культура и креативный потенциал общества и личности» (Краснодар, 4-7 сентября 2008 г.).

Основные положения диссертационного исследования отражены в 26 научных публикациях общим объемом 43,55 п.л., в том числе в 2 монографиях, 24 статьях, 15 из которых помещены в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ.

Материалы диссертационного исследования были использованы в работе ООО «ПромПроект» и ООО «Обогатительная химическая компания», о чем имеются соответствующие акты о внедрении.

Структура и объем диссертации: диссертационная работа включает в себя введение, три главы, заключение и изложена на 453 страницах машинописного текста, включая список литературы из 323 наименований.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **Введении** обосновывается актуальность диссертационного исследования, устанавливается степень разработанности исследуемой проблемы, определяются объект, предмет, цели и задачи исследования, устанавливается методология диссертации, формулируются основные полученные результаты и ее научная новизна.

В **первой главе – «Возникновение менеджмента знаний как новой парадигмы управления»** проводится анализ новых идей в мировом менеджменте, исследуются причины возникновения менеджмента знаний и его основные особенности.

В **первом параграфе «Менеджмент знаний как новая парадигма управления. Основные логико-философские аспекты менеджмента знаний»** рассматривается развитие экономики, которое привело к перенасыщению рынка товарами и услугами, что потребовало переориентации

бизнеса на удовлетворение и предвосхищение потребностей потенциального покупателя. Это стало причиной развития маркетинговых баз и новых информационных технологий. Но конкурентоспособность организации основана не только на технологиях, а еще на организационных свойствах – адаптивности и инновационности (технической и социальной). Оказалась необходимой технология, способная обеспечить интеллектуальное развитие сотрудников и бизнеса. Такой технологией и стал менеджмент знаний, в котором выделяются две главных составляющих: организационная и технологическая.

В параграфе выявляются основные логико-философские проблемы организационной стороны менеджмента знаний.

В параграфе автором впервые в литературе выявляются основные философские основания менеджмента знаний:

- критичность усвоения специфической субкультуры социального института;
- диалектические процессы внутри любой субкультуры и понимание единства позитивного развития знания с процессом его постоянного разрушения и неприятия.

Во втором параграфе первой главы «Истоки и предпосылки возникновения менеджмента знаний как культурного феномена» рассматриваются основные источники возникновения менеджмента знания.

Во-первых, экономическое сообщество пришло к пониманию принципиально нового значения знания в достижении экономического успеха. Возникла задача практического управления знаниями, решение которой могло бы гарантировать успех того или иного предприятия.

Во-вторых, развитие Интернета привело к резкому ускорению обмена знаниями, появилась возможность создания удобных сайтов и прочих форм сохранения знаний организации и их максимального потребления и использования сотрудниками для дальнейшей реконфигурации и производства нового знания.

Третьим источником менеджмента знаний стало активное развитие передовых, в первую очередь, информационных технологий. В менеджменте XX века информация превратилась в главную движущую силу экономики. Но ее количество прирастало с угрожающей скоростью, специалисты стали захлебываться в ней. Возникла идея создания интеллектуальных технологий, систем, помогающих аккумулировать и тиражировать накопленный опыт, а также принимать решения, анализировать и интерпретировать данные.

Историческими причинами возникновения менеджмента знаний стали:

- плюрализм организаций, которые со времен промышленной революции специализировались и ориентировались на решение только одной задачи;
- резкое усиление конкуренции между хозяйствующими субъектами и поиск новых источников конкурентного преимущества; одним из таких существенных источников конкурентного преимущества становятся знания организации, которые нуждаются в эффективной системе управления для максимальной репликации и приращении;
- переход от материальной экономики, занимающейся добычей ресурсов и производством товаров, для которой характерна убывающая отдача, когда каждая последующая единица материальных ценностей добывается с большими затратами чем предыдущая и является более дефицитной и более дорогой с точки зрения затрат на их добычу, к информационной экономике, где для получения новой ценности необходимы высокие начальные затраты, но после завершения начального этапа стоимость каждой дополнительной единицы продукции будет уменьшаться;
- увеличение в экономике доли производства услуг по сравнению с производством материальных ценностей; благодаря знаниям организации становятся видны так называемые «окна возможностей», которые либо еще не заняты на рынке, либо изобретаются заново, чтобы организация могла оказаться лидером в этой области и получить реальный экономический результат;

- развитие новых технологий и появление технопарков, создающих питательную среду для активного продуцирования и реконфигурирования знания;
- резкое увеличение числа людей, имеющих профессионально-техническое образование; как правило, такие люди обладают системным мышлением и лучше других понимают ценность профессиональных знаний, навыков и умений; эти люди легче осваивают технические новинки и могут их использовать в своей деятельности, в частности, для построения эффективной системы отбора, сохранения и перераспределения нужного знания;
- переход от индустриального общества к постиндустриальному, информационному и лавинообразное увеличение информационных потоков, изменение экономической и социальной структуры общества, где знание становится важнее.

Технологическими предпосылками возникновения менеджмента знаний стали:

- комплексная автоматизация производства, повышающая требования к наличию у сотрудников необходимых навыков, умения и знаний;
- появление компьютеров, дающих принципиально новые возможности обработки и сохранения информации;
- развитие возможностей информационных технологий, позволяющих создавать и использовать принципиально новое программное обеспечение и, соответственно, новые возможности для работы и обучения;
- развитие Интернета, дающего беспредельные возможности поиска информации в сети и ее перераспределения между пользователями, скорость распространения и реконфигурирования знания увеличивается с невероятной скоростью и комфортом.

Теоретическими предпосылками менеджмента знаний мы можем считать следующие:

- развитие искусственного интеллекта как особого направления в науке, которое привело к появлению экспертных систем, основанных на знаниях;

- появление благодаря профессору технических наук Калифорнийского университета в Беркли в 1965 году Л.Задэ теории нечетких множеств в прикладной математике, на базе которой построены системы нечеткой логики и соответственно нечеткого управления;
- идеи явного и неявного, кодифицируемого и некодифицируемого, личностного знания, предложенные основоположником постпозитивистского направления философии науки М. Полани в 1966 г;
- развитие когнитивных наук;
- развитие экономической теории, постоянно растущий интерес к организациям, их типологии, различным структурам управления; возникновение и развитие понятий «интеллектуального капитала» и «человеческих ресурсов»;
- появление еще в 1961 году новаторской финансовой теории, давшей новую модель оценки фирмы, состоящую из двух компонентов: ценностей существующих активов и ценностей возможностей роста, т.е. текущей ценности постоянного денежного потока с имеющихся активов и текущая ценность возможностей, предоставляемой фирмой для осуществления дополнительных инвестиций в средства производства, которые принесут доход, превышающий «среднюю» рыночную норму, впоследствии была разработана модель Кестера-Брейли-Майерса, которая разделила общую рыночную стоимость фирмы на ценность существующих активов и ценность возможностей роста;
- возникновение ресурсной теории: чем более редким является ресурс, тем выше вероятность извлечь из его исключительности прибыль при превышении спроса над предложением, когда предложение не может быть увеличено быстро;
- появление в 1980-х гг. понятия невидимых активов (invisible assets), основанных на информации и включающих в себя технологии, доверие потребителей, имидж бренда, корпоративную культуру, управленческую квалификацию;

- в конце 1980-хх гг. активы и квалификация стали считаться основой конкуренции, в это же время вводится понятие интеллектуальных активов (intellectual assets) и позже нематериальных активов (intangible assets).

В третьем параграфе «Причины развития менеджмента знаний в России» рассматриваются проблемы, с которыми встретились российские предприятия в перестроечную эпоху.

Осознание перемен и пример развитых экономик привел к осознанию значимости менеджмента знаний и необходимости его развития в России.

В четвертом параграфе первой главы «Сущность, природа и реализация менеджмента знаний организации» рассматриваются определения менеджмента знаний и его объектов – знаний, создаваемых и используемых в рамках предприятий и прочих социальных институтов. К числу знаний относятся: презентации и объяснения стратегий и целей; описание важных циклических процессов; запасные планы; описание правил корпоративной культуры; стандарты качества работы; обзор внешней и внутренней инфраструктуры компании; данные и результаты исследований и опросов и т.п.

В основе успешного менеджмента знания организации лежит точное понимание:

- миссии, идеала, стратегии и целей организации;
- структуры организации;
- культуры организации, в т.ч. управленческой и коммуникативной;
- коммуникативной структуры и оценки отдельных коммуникативных каналов;
- внутриорганизационной коммуникации.

Управление знаниями в первую очередь основано на интеграцию в систему различных информационных технологий. Затем эта система превращается в систему корпоративной памяти. Создание и распространение нового знания происходит посредством социального взаимодействия формализованного и неформализованного знания. Потребность в системах для постоянного решения этих проблем приводит к выводу, что в интеллектуальной

модели организации обязательно должны присутствовать соответствующие нематериальные механизмы, помогающие организации сохранить баланс и жизнеспособность. Как в методологии научно-исследовательских программ И.Лакатоса, мы назовем эти механизмы позитивной и негативной эвристиками организации. Главная цель позитивной эвристики – сохранение стабильности и самоидентичности организации. Главная цель негативной эвристики – изменение организации для ее успешной адаптации и выживания. Благодаря постоянному взаимодействию этих механизмов организация способна выработать управленческие решения. Конечная цель состоит в повышении интеллектуального потенциала организации, или корпоративного коэффициента интеллекта (IQ). Чтобы обеспечить преуспевание на сегодняшних динамичных рынках, он должен быть очень высоким. Интеллект компании можно рассматривать как неформальную диалоговую экспертную систему.

Вторая задача менеджмента знаний – генерация знаний, формализация, сохранение, редактирование и распространение знаний, их координация и контроль. Для того, чтобы эти процессы были эффективными, вся структура организации в целом и ее система коммуникации должна быть выстроена соответствующим образом. А это возможно только в том случае, когда осознание ценности знания и его необходимости для жизнедеятельности компании заложено в ее корпоративной культуре.

Третья задача: менеджмент знаний является социально ориентированной методологией с ярко выраженным гуманитарным содержанием. Система менеджмента знаний, опираясь на выдвинутое И.Нонакой деление знаний «явных» и «скрытых», ориентирована на выявление, формализацию, сохранение и распространение индивидуального знания, преследует внешне противоречивые цели. Одна из задач менеджмента знания – воспитания активного, индивидуального адресата для получения знания, который сам будет искать нужные ему знания, то, что ему интересно или нужно, для этого ему необходимо предоставить удобные базы знаний и

организовать возможность создания своего удобного графика поиска и получения знаний. Здесь очень важно создать адресату знания комфортную систему общения.

В пятом параграфе первой главы **«Практическое использование и организация системы менеджмента знаний»** рассматриваются практические методы реализации менеджмента знания.

Во второй главе – **«Логико-философский подход к менеджменту знаний»** рассматривается ситуация, когда в менеджменте знаний с особой остротой возникает столкновение со сложным клубком когнитивных и ценностных параметров, мировоззренческих и философских установок, определяемых социокультурными факторами. Это и приводит к возникновению огромного числа логико-философских проблем.

В первом параграфе **«Логико-философские проблемы, возникающие в менеджменте знаний»** дается перечисление этих проблем и рассматриваются некоторые из них. В этом параграфе разбираются проблемы глобализации и проблемы организационного отношения к знаниям. Далее дается анализ состава знаний организации и их источников и различные классификации знаний компании. Также автор приводит классификацию знаний с точки зрения отношения к знанию со стороны его индивидуального носителя и производителя.

В параграфе выделяются типы отношения к знаниям с точки зрения субъективной способности и желания к их социализации. В первую очередь, выделены два основных типа таких отношений: индивидуализированный (строго и мягко индивидуализированный) и социализированный (принудительно и естественно социализированный). В качестве примеров используется опыт работы японских и шведских компаний.

Далее разбирается проблема совмещения противоречивых задач развития менеджмента знаний и соблюдения требований интеллектуальной безопасности. Задача менеджмента знаний – определение знания, содержащего конфиденциальную информацию, и стратификация знания на общедоступное и

знание ограниченного доступа. Соответственно, и пользователи знания стратифицируются по уровню и правам доступа к такому знанию. Соответственно этой стратификации настроенная корпоративная информационная система прекрасно решает поставленные перед ней задачи, не создавая дополнительной угрозы информационной безопасности организации.

Во втором параграфе «Логико-философский подход к трактовке понятия знания. Анализ базовых концепций понятия «знания» указывается, что одна из самых болезненных проблем менеджмента знаний – отсутствие точного определения сущности знания. Автор приводит набор наиболее известных определений понятия «знание».

Далее кратко формулируются основные характеристики знания.

Затем анализируются классификации знаний, имеющиеся в литературе. Главная проблема – процессы создания знаний и перехода знания из некодифицированного в кодифицированное и процессы приращения знания. Эффективное предприятие должно обладать способностью к реконфигурации знания: во-первых, к рекомбинации существующего знания, во-вторых, благодаря генерированию нового знания. При этом появление нового знания в значительной степени зависит от уже используемого знания. Именно здесь заключается один из важнейших позитивных моментов для развития субкультуры и культуры в целом: переосмысление всегда эвристично. В качестве своего следствия оно дает либо приращение знания и его обогащение, либо его уточнение и ревизию с отбрасыванием устаревших или неэффективных элементов. Итог – развитие субкультуры организации в целом и присущего ей знания.

В параграфе делается вывод, согласно которому полное адекватное понимание знания, передаваемого в процессе сообщения (и при экстернализации, и при интернализации) принципиально невозможно. Значит, задача состоит в том, чтобы выработать стратегии понимания. Для этого используется принципиально новая стратегия представления знания как фрактала.

В третьем параграфе «Интерпретация знания как фрактала» разрабатывается принципиально новая идея интерпретации сущности знания как фрактала. Передача знания не является простым линейным процессом: получатель знания обладает уже своей готовой системой явного и неявного знания, своим запасом смыслов, своим житейским опытом, уровнем владения языком, уровнем развития интеллекта и прочими важными личностными особенностями. Эта система на каждом этапе жизни человека является равновесной и динамически развивающейся. Следовательно, получение новой информации вызывает нарушение этого равновесия, новая информация может оказаться инородным телом для этой сложившейся системы внутреннего мира человека, что, честно говоря, чаще всего и случается. С другой стороны, новое полученное сообщение усваивается получателем с помощью своеобразного фильтра уже сложившейся у него когнитивной системы.

В параграфе утверждается, что система знаний человека как обязательный продукт работы его памяти является результатом процесса самоорганизации и живет по нелинейным законам, поэтому ее поведение оказывается зачастую непредсказуемым, что и становится источником неожиданной реконфигурации знания, что, в свою очередь, неоднозначно. Оно неконструктивно, из-за того, что практически невозможно передать знание точно и в полном объеме. И в то же время конструктивно, так как дает творческую реконфигурацию и приращение знания.

Тогда, для того, чтобы добиться усвоения знания, то есть воспроизведения знания носителя информации в системе знания приемника информации в наиболее полном и точном, т.е. подобном виде, мы можем воспользоваться интерпретацией знания как фрактала — самоподобной структуры, чье изображение не зависит от масштаба, как рекурсивной динамической модели, каждая часть которой повторяет в своем развитии развитие всей модели в целом.

Скрытое знание каждого индивида мы можем интерпретировать как стохастический фрактал, поскольку любое скрытое знание является

результатом растянутого во времени процесса потребления знания того социокультурного окружения, в рамках которого происходит воспитание и обучение индивида. При этом знание всегда обладает субъективными характеристиками своего субъекта-носителя.

Знание индивида концептуально, оно является фракталом по отношению к концептосфере общества в целом.

На усвоение знания индивидом и его реконфигурацию влияет множество аттракторов, число, мощность и направленность которых практически невозможно проследить, следовательно, возможную реконфигурацию и продуцирование нового знания практически нереально просчитать.

В четвертом параграфе **«Проблема знания и понимания с точки зрения менеджмента знаний»** разбирается сущность коммуникационных процессов и выделяется набор логико-методологических и управленческих проблем этих процессов. Особое место уделяется анализу причин искажения информации в таких процессах.

Информация действительно является эвристичной, если на ее базе мы выводим цепочку следствий. Но этот вывод вытекающих друг из друга следствий можно сделать только на базе анализа не только явной, но и скрытой предпосылочной информации. Интерпретация этой информации возможна только в контексте общего содержательного анализа ситуации. Здесь недостаточно только информации как явного кодифицированного знания, здесь нужно еще проанализировать неявное знание, которое скрывается за внешним, кодифицированным. Отсюда возникает проблема понимания информации, получаемой в процессе коммуникации. Автор развивает новую идею подхода к пониманию как многоуровневому процессу: первый уровень - понимание информации в языковом оформлении; второй уровень – понимание информации на уровне ее предпосылок, т.е. понимание информации как знания. Автором выделяются различные уровни понимания: терминологическое, на уровне логических ударений, концептуальное, на уровне скрытых когнитивных

предпосылок, на уровне контекстуальных взаимосвязей и на уровне мотивационных предпосылок.

Далее анализируются основные мотивы передачи информации и дается логическая характеристика процесса информирования как системы выявления знания. Автором создается новая универсальная схема процесса информирования и выделяется четырнадцать основных информационных ситуаций в процессе коммуникации.

В пятом параграфе **«Использование концепции «безмасштабных сетей» в анализе менеджмента знаний»** проводится новый в литературе анализ знания как неравновесной динамической системы. Знание всегда является открытой самоорганизующейся гетерогенной системой обмена информацией с окружающей средой, что позволяет нам использовать для анализа и разработки понятия «знание» и принципиально новой методики реализации менеджмента знаний концепцию «безмасштабных сетей».

Для знания организации и системы управления знаниями характерны следующие свойства безмасштабных графов:

«Наличие «сильносвязанных концентраторов». Они имеют большое число связей и связывают сеть воедино, образуя т.н. «концентратороподобное ядро». Отсюда первый принцип новой философии построения системы менеджмента знаний: максимальное выявление сотрудников-концентраторов и создание для них максимально комфортных условий работы и позитивных стимулов, которые побуждают их делиться своими знаниями, не боясь потери своего индивидуального конкурентного преимущества, и создание максимально удобной системы концентраторов-хранилищ знаний.

Степенное распределение числа связей между узлами сети: чем больше количество прямых связей k у концентратора, тем меньше концентраторов с таким количеством прямых связей в сети. Отсюда второй принцип новой философии построения системы менеджмента знаний: выделить максимально небольшое число концентраторов, которые станут флагманами для системы знания.

Самопохожесть сети: сложным сетям всегда присуще наличие некоторой иерархии узлов. На каждом уровне иерархии знания и менеджмента знания имеются сильносвязанные кластеры. Третий принцип новой философии: создание фрагментов сети концентраторов, отвечающей задачам и потребностям конкретного подразделения социального института, но в то же время добиваться соединения этих фрагментов в единое целое, для возможности эффективного функционирования сети в целом как единого комплекса.

Малый диаметр сети: одним из важных параметров сети является «диаметр сети» - максимальная длина кратчайших путей между любыми двумя узлами сети. Четвертый принцип новой философии: ориентация на создание максимально комфортных механизмов коммуникации для распространения и совместного использования знаний.

Механизмы образования и развития сети. Образование новых связей в сети происходит не случайным образом, а в соответствии с механизмом преимущественного присоединения: новые элементы главным образом присоединяются к узлам-концентраторам, имеющим большее количество связей. Пятый принцип: создание механизмов легкой адаптации новых сотрудников и ориентации старых с помощью корпоративной институционализации основных узлов-концентраторов данной корпорации.

Кроме того, вторым механизмом образования связей в безмасштабной сети является ассортативность – предпочтение в образовании связей внутри группы узлов по сравнению с образованием внешних по отношению к этой группе связей, что способствует усилению кластеризации в растущей безмасштабной сети. Благодаря этим двум механизмам – преимущественного присоединения и ассортативности – безмасштабная сеть сохраняет свои свойства независимо от размера.

Таким образом, шестой принцип: планомерная направленность на создание профессионально заинтересованных сообществ по распространению и использованию знаний в конкретных кластерах деятельности социального института.

Отсюда следует новая методология системы менеджмента знаний.

В третьей главе **«Логико-философские способы оптимизации менеджмента знаний»** рассматриваются новые идеи создания и развития системы менеджмента знаний.

В первом параграфе **«Механизмы создания интеллектуальной «питательной» среды организации»** развивается идея о том, что менеджмент знаний основан на важном постулате: главное преимущество в сфере бизнеса – не в производственных мощностях, а в человеческом капитале и системе управления персоналом. Эта среда основана на способности корпоративной культуры стимулировать и мотивировать членов института к адаптации в рамках организации и осознанию ее миссии и к получению нового знания как средству личного продвижения по карьерной лестнице, так и для лучшего выполнения своих функциональных обязанностей в рамках миссии организации. Кроме того, такая питательная интеллектуальная среда должна порождать возможность и потребность производства нового знания как способа самореализации членов организации.

Во втором параграфе **«Развитие системы продуцирования «концентраторов» как доминант продуцирования, репликации, кодификации и реконфигурации знаний организации»** рассматривается сложная дилемма. С одной стороны, организация нуждается в первую очередь в узко специализированном знании, которое является его конкурентным преимуществом. Следовательно, сохранение и реплицирование именно этого знания является залогом рыночного успеха.

С другой стороны, реконфигурирование и продуцирование нового знания всегда базируется на способности выйти за пределы наличного знания. С третьей, стороны громадной проблемой становится непрерывный поток информации, очень часто не несущей в себе эвристического заряда, а создающий горы информационного мусора, обработка которого отнимает множество временных, материальных и человеческих ресурсов. Мы предлагаем для решения этих проблем использовать идеологию концепции безмасштабных

сетей и развивать в рамках организации эффективную систему продуцирования концентраторов.

Новая методология системы менеджмента знаний опирается на следующие установки:

- Развитие эффективной системы выявления наиболее важных когнитивных узлов-концентраторов среди знаний организации.
- Создание максимально удобной и доступной системы баз знания организации на основе интрасети предприятия и других мероприятий.
- Стимуляция увеличения потребления знаний сотрудниками, поскольку увеличение потребления знаний способно привести к появлению новых концентраторов.
- Выявление среди сотрудников организации неформальных лидеров и определение среди них концентраторов, личность которых сразу же приобретает другой ценностный статус для организации в целом. Создание для них организационных возможностей выполнять функции концентраторов.
- Создание благоприятной питательной социальной среды для целенаправленного интеллектуального роста сотрудников и стимулирование появления среди них максимально возможного числа «гуру»-концентраторов путем поощрения идей самоорганизации.
- Создание максимального числа организационных концентраторов.
- Поощрение развития системы горизонтальных и вертикальных коммуникаций без их формализации.
- Постоянное перемещение работников как мощное средство для распространения знания среди организации.
- Передача внутри организации технологий с включенным в их структуру знанием.
- Система передачи знания путем перемещения подсетей организации, особенно подсетей типа «задача-инструмент».
- Поощрение создания и постоянного использования сайтов, форумов и блогов для неформальных коммуникаций между функционерами организации. Эти

интернет-ресурсы автоматически становятся еще одним слоем концентраторов организации.

- Материальное и моральное стимулирование функционирования «гуру»-концентраторов, дополненное системой поощрения их переподготовки и повышения квалификации.
- Развитие системы интеллектуальной безопасности предприятия, направленной на сохранение максимального числа «гуру»-концентраторов на предприятии и охрана гуру от скоординированных атак извне.
- Отказ от попыток централизованного управления интеллектуальным капиталом во всех деталях и принятие концепции самоорганизации интеллектуального капитала социального института в качестве краеугольного камня корпоративной культуры.
- Провозглашение идеи самоорганизации и саморазвития интеллектуального капитала как главной миссии организации.

Главная задача менеджеров знания — создание системы, самостоятельно способной продуцировать максимальное число концентраторов.

В третьем параграфе **«Оптимизация системы кодификации, хранения и использования знаний как фактор развития организации»** рассматривается вопрос о том, что построенная система кодификации, хранения и использования корпоративного знания должна соответствовать пяти качественным факторам:

Содержание кодифицируемого и хранимого знания должна отвечать информационным, в т.ч. тематическим интересам пользователя;

Достоверность информации — соответствие информации действительности;

Оперативность — временной отрезок между появлением новой информации или получением запроса на недостающую информацию и ее появление как ответ на запрос;

Стилистика изложения информации – пользователь предпочитает информацию с использованием привычной ему лексики и грамматических форм, которые он использует и которые лежат в области его понимания;

Оформление и дизайн, которые дают внешнюю привлекательность источника информации и удобство его использования (здесь речь идет о шрифтах, разбиении пространства на модули и блоки, цветовых решениях, иллюстрациях и т.п.).

Оптимизация системы кодификации, хранения и использования знаний должна базироваться в первую очередь на пяти принципах семиотики. Исходя из понимания динамичности и изменчивости системы значений и, соответственно, системы знаний социального института, мы помимо традиционных методологий сохранения знания (сохранения его в виде документов, инструкций, баз данных, программного обеспечения и т.п.) можем успешно использовать и разного рода нестандартные способы сохранения и приращения знания.

Заключение

Результатами настоящего исследования логико-философских аспектов управления знаниями в социально-экономических системах являются следующие теоретические положения:

1. Выделены три типа организационного отношения к ценности знания; предложена типология отношения к знаниям с точки зрения субъективной способности и желания к их социализации.
2. В качестве философских оснований менеджмента знаний рассмотрены критичность усвоения специфической субкультуры социального института и диалектические процессы внутри любой субкультуры, понимание единства позитивного развития знания с процессом его постоянного разрушения и неприятия.
3. Обоснована идея, согласно которой скрытое знание каждого индивида может быть интерпретировано как стохастический фрактал.

4. Дана логическая характеристика процесса информирования, выделены 14 (четырнадцать) моделей коммуникационных ситуаций.
5. Знание рассматривается как неравновесная динамическая система.
6. Знание предприятия и система управления знаниями представлены как безмасштабная сеть, т.е. сеть, в которой доминирует относительно небольшое число узлов (концентраторов), имеющих практически неограниченное количество связей и которой свойственна масштабная инвариантность.
7. Сформулированы базовые принципы логики и философии современного менеджмента знаний; сформулированы установки новой методологии менеджмента знаний; разработана система нестандартной кодификации, хранения и пользования знаниями, как фактора развития организации.
8. Обоснована идея о том, что реализация менеджмента знаний как новой парадигмы управления организацией возможна только в рамках соответствующей корпоративной культуры, которая создает интеллектуальную питательную среду; сформулированы принципы, лежащие в основе такой корпоративной культуры; выделены основные когнитивные, организационные и психологические проблемы развития такой питательной среды.
9. Разработана система практических действий, направленная на развитие питательной среды организации; разработана практическая система продуцирования «концентраторов» как доминант продуцирования, репликации, кодификации и реконфигурации знаний организации.

**Основное содержание диссертации отражено в
следующих публикациях автора:**

Всего по теме диссертации опубликовано 26 работ общим объемом 43,55 п.л., в том числе в 2 монографиях, 24 статьях, из них в журналах из перечня ВАК РФ 15 работ.

Монографии

1. Оселедчик М.Б. Логика управления: монография. М.: Изд-во МГУП, 2002. 261 с. (15,1 п.л.).

2. Оселедчик М.Б. Логико-философские аспекты менеджмента знаний: монография. М.: Изд-во МГУП им.Ивана Федорова, 2011. 242 с. (14,8 п.л.).

Статьи, опубликованные в научных изданиях, включенных ВАК РФ в перечень рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные результаты диссертации на соискание ученой степени доктора наук

3. Оселедчик М.Б. Менеджмент знаний и подготовка кадров // Высшее образование в России. Научно-педагогический журнал Министерства образования и науки Российской Федерации. 2004, № 11. С.127-131. (0,4 п.л.).

4. Оселедчик М.Б. Корпоративная культура и менеджмент знаний // Культурная жизнь Юга России. Региональный научный журнал. 2005. № 2 (12). С.32-36. (0,5 п.л.).

5. Оселедчик М.Б. Логика и менеджмент знаний в рамках научно-производственного предприятия // Известия высших учебных заведений. Проблемы полиграфии и издательского дела. Научно-технический журнал. 2005. № 1. С.241-254. (0,5 п.л.).

6. Оселедчик М.Б. Механизмы создания интеллектуальной среды социального института // Культурная жизнь Юга России. Региональный научный журнал. 2010. № 3 (37). С.39-43. (0,2 п.л.).

7. Оселедчик М.Б. Доминантная роль концентраторов в продуцировании, репликации, кодификации и реконфигурации знаний социального института // Культурная жизнь Юга России. Региональный научный журнал. 2010. № 4 (38). С. 28-31. (0,2 п.л.).

8. Оселедчик М.Б. Философские и культурные основания менеджмента знаний // Информационная культура общества и личности в XXI веке: Материалы международной научной конференции 20-23 сентября 2006 года. Краснодар, 2006. С.121-125. (Приложение к Региональному научному журналу «Культурная жизнь Юга России»). (0,3 п.л.).

9. Оселедчик М.Б. Новая парадигма анализа процессов передачи // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия «Регионоведение:

- философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология» - Майкоп: Изд-во АГУ. 2012. Вып. 4 (108). 278 с. С.13-19. (1,0 п.л.).
10. Оселедчик М.Б. Интеллектуальная «питательная» среда социального института // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия «Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология». Майкоп: Изд-во АГУ. 2015. Вып. 2 (158). 352 с. С.40-48. (1,0 п.л.).
11. Оселедчик М.Б. Использование социальных сетей в системе менеджмента знаний // Социально-гуманитарные знания. Научно-образовательное издание. 2016. № 1. С.304-312. (0,4 п.л.).
12. Оселедчик М.Б. Философия построения системы менеджмента знаний как безмасштабной сети // Социально-гуманитарные знания. Научно-образовательное издание. 2016. № 2. С.271-279. (0,4 п.л.).
13. Оселедчик М.Б. Знание как неравновесная динамическая система // Социально-гуманитарные знания. Научно-образовательное издание. 2016. № 3. С.75-85. (0,5 п.л.).
14. Оселедчик М.Б. Феноменологический подход к знанию // Социально-гуманитарные знания. Научно-образовательное издание. 2016. № 4. С.305-320. (1 п.л.).
15. Оселедчик М.Б. Логико-философский анализ понятия «знание» // Социально-гуманитарные знания. Научно-образовательное издание. 2017. № 1. С.242-261. (1,0 п.л.).
16. Оселедчик М.Б. Негативное влияние социальных сетей на распространение знаний // Социально-гуманитарные знания. Научно-образовательное издание. 2017. № 2. С.316-324. (0,45 п.л.).
17. Оселедчик М.Б. Фрактальная природа неявного знания // Миссия конфессий. Научный и общественно-политический журнал. 2017. № 21. С.117-125. (0,5 п.л.).

Материалы конференций и статьи

18. Оселедчик М.Б. Логико-философские проблемы менеджмента знаний // Философия и будущее цивилизации: Тезисы докладов и выступлений IV Российского философского конгресса (Москва, 24-28 мая 2005 г.): В 5 т. Т.1. М.: Современные тетради, 2005. 768 с. (0,1 п.л.).
19. Оселедчик М.Б. Менеджмент знаний: культурологический и региональный аспекты // Региональные аспекты социокультурной деятельности в России: коллективная монография (науч.ред. В.П.Ведерников, Г.В.Головина, Е.Б.Оселедчик.). Краснодар: КГУКИ, 2006. 201 с. С. 121-141. (0,7 п.л.).
20. Оселедчик М.Б. Интерпретация знания как фрактала // Вестник Московского Государственного Университета Печати. 2007. № 8. С.169-190. (1,0 п.л.).
21. Оселедчик М.Б. Новая парадигма менеджмента знаний на основе концепции безмасштабных сетей // Интеграция науки и образования. Информационная культура и креативный потенциал общества и личности: мат-лы международной научной конференции (Краснодар): 4-7 сентября 2008 г. Краснодар: КГУКИ, 2008. 532 с. С. 260-264. (0,2 п.л.).
22. Оселедчик М.Б. Использование концепции коммуникационных безмасштабных сетей для развития менеджмента знания в экономической сфере // Межкультурная коммуникация в сфере социально-культурной деятельности: матер.междунар.науч.-практич.конф., Болонья-Краснодар, 10-24 августа 2008. – Краснодар, 2009. 208 с. С. 20-32. (0,5 п.л.).
23. Оселедчик М.Б. Концепция «Ба» как альтернативный способ построения питательной интеллектуальной среды социального института для роста знаний // Теория и практика развития социокультурной сферы: сб.науч.ст. (Состав. и науч.ред. Е.Б.Оселедчик.). Краснодар, КГУКИ, 2015. (Вып.3.). 202 с. С. 31-35. (0,3 п.л.).
24. Оселедчик М.Б. Логико-философские аспекты сохранения и передачи знания социального института // Вестник Московского государственного университета печати. М.: Изд-во МГУП имени И.Федорова. 2012. Вып.10. 158 с. С. 58-80. (1,0 п.л.).

25. Оселедчик М.Б. Оптимизация системы кодификации, хранения и использования знаний как фактор развития социального // Полиграфист. Отраслевой научно-практический журнал. 2014. № 1(63). С.21-38. (1,0 п.л.).
26. Оселедчик М.Б. Фрактальная природа неявного знания // Социально-гуманитарное обозрение. Международный журнал. 2017. № 2-3. С.78-83. (0,5 п.л.).