

и дисциплинированность, умелая политика и находчивость предпринимателей», что также является характеристиками всесторонне развитого человека.

Ярким примером является и японское послевоенное «чудо» – следствие реализации проекта японских социологов, предложивших к концу 1950-х годов перейти от либеральной реформы, осуществляемой под руководством американских оккупационных властей к поддержке коллективных структур, хорошо проводящих государственные цели.

В связи с этим повышается роль гуманитарного образования, растет потребность в специалистах, обладающих высокой культурой, широкой эрудицией, социальной и гуманитарной компетенциями. Следует иметь в виду, что гуманитарные знания становятся все более необходимыми и актуальными для любого вида деятельности и специалистов всех профилей. Чем выше уровень гуманитарной культуры, тем полноценнее самореализация творческого потенциала, конструктивнее коммуникации, эффективнее деятельность.

К. т. н. Познанский В. И., Литвиненко Е. Н.

Днепропетровский университет имени Альфреда Нобеля, Украина

ПРОБЛЕМЫ СОЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ЗНАНИЯ

С конца 90-х годов прошлого века широкое распространение в зарубежной и отечественной литературе получил термин «экономика знаний» или «экономика, основанная на знаниях», введенный в научный оборот австро-американским ученым Фрицем Махлупом в 1962 году.

За время существования человеческого общества выделяют всего три типа экономики – аграрный тип; индустриальный тип и новый тип, основанный на знаниях. Новый тип экономики отличается от предыдущих тем, что, хотя природно-материальные ресурсы продолжают выступать основой для создания экономических благ, рост и развитие всей хозяйственной системы обеспечивается уже не столько внешними, сколько внутренними, нематериальными факторами, важнейшими из которых выступают знания и человеческий капитал. На уровне фирмы знания приобретают статус нематериальных активов.

В докладе Всемирного банка (2003 год), отмечалось, что «способность общества создавать, отбирать, адаптировать, превращать в источник прибыли и использовать знания имеет решающее значение для устойчивого экономического роста и повышения жизненного уровня населения. Знания превращаются в наиболее важный фактор экономического развития».

В свете этих тенденций принципиальное значение имеет то, что объектом управления знаниями являются нематериальные активы организации. Поэтому на первый план в деятельности по обеспечению непрерывного и устойчивого экономического развития выходят задачи создания стоимости из нематериальных активов и управление ими.

Таким образом, в современных экономических условиях конкурентные преимущества компаний все в большей степени зависят от умения получать знания и грамотного распоряжения ими. Но для этого, прежде всего, необходимо определить, что же представляют собой знания организации (организационные знания), далее обеспечить процессы генерации этих знаний и научиться управлять процессами генерации и распространения знаний внутри организации с целью создания новой стоимости.

Организационные знания – это совокупность профессиональных навыков, умений, способностей, представлений, личных и деловых контактов. Некоторые российские ученые, в частности академик РАЕН Н. М. Масюк, проф. Т. Г. Уварова, определяют организационные знания как знания, которые:

- интегрируют явные и неявные знания каждого сотрудника в организации;
- являются специально развитой совокупностью принципов, навыков, правил и методов выработки поведения организации в условиях изменений условий среды;
- формализуются и сохраняются способами, позволяющими распространять их по всей организации.

В этой системе определений подчеркивается, что знания в принципе начинаются и принадлежат прежде всего конкретному человеку. Знания сотрудников можно рассматривать как явные и неявные. Явные знания это те, которые отражены (зафиксированы) на каком-то носителе, т. е. это документированная информация, которую легко распространить внутри организации. Неявные знания – личная ответственность сотрудников, это прежде всего их профессиональный и личный опыт, навыки и умения, интуиция и ноу-хау.

Большинство систем управления работает именно с явными знаниями. Неявные знания можно рассматривать как нематериальные активы организации, не нашедшие отражения в документальной отчетности, как мощный потенциал роста организационного знания. С позиции зарубежных ученых до 80% рыночной стоимости обучающейся организации составляют ее нематериальные активы, не учтенные в балансовой стоимости, т. е. неявные знания сотрудников.

Под совокупностью принципов, навыков, правил в этой системе понимается явные знания, нашедших свое отражение в инструкциях, разработках, отчетах, чертежах и другой технической документации, регламентирующей протекание прежде всего производственных процессов.

Возможно, главным признаком организационных знаний является их способность к формализации (письменный документ, чертеж и др).

Знание создается только отдельными людьми, сама организация создать знание не имеет возможности. Задача организации – создать благоприятные условия для создателей знания. Процесс создания организационного знания подразумевает развитие организационными методами знания, созданного сотрудниками и оформление его в качестве организационного знания. Трудности, возникающие при этом, связаны с существенными различиями между знанием неформализованным и знанием формализованным.

Для анализа этих отличий широко используются работы Майкла Полани, впервые применившего понятие «неявные знания» и описавшего различия между неформализованными и формализованными знаниями.

Неформализованное знание – синонимы неявное, скрытое, личное и поэтому с трудом поддающееся распространению. Носители неявного знания очень часто не умеют о нем рассказать и иногда даже не подозревают о его существовании. Отсюда знаменитый афоризм Поляни: «Мы знаем больше, чем можем сказать».

Формализованное знание – синонимы явное, кодифицированное. Может быть легко передано средствами формального языка.

Неформализованное знание представляет собой глубоко личное образование, поэтому оно субъективно, получено исходя из опыта индивида, создается «здесь и сейчас», связано с образами реальности и прогнозами на будущее, т. е. содержит субъективные ответы на вопросы «что есть сейчас» и «что может быть завтра», это знание в некотором роде интуитивно.

Формализованное знание прошло проверку опытом и оценку других, поэтому оно объективно, получено путем рассуждений и относится к событиям прошлого, оно реально и измеримо.

Современная наука о знаниях считает, что оба вида знаний следует рассматривать не по отдельности, а как взаимодополняющие факторы единой природы. В процессе человеческой созидательной активности они взаимодействуют и переходят одно в другое.

Ведущий японский специалист в области научного менеджмента Икудзиро Нонака показал, что различие между неформализованным и формализованным знанием предполагает четыре основные модели создания знания в любой организации:

1. Переход (трансформация) неформализованного к неформализованному. Этот переход означает передачу неявного, скрытого знания от одного носителя к другому. Такой переход возможен посредством наблюдения, имитации и практики. Распространение технических навыков, удачных приемов работы – также примеры такого перехода. Подражая, наблюдая, практикуясь можно без слов научиться новому и приобрести неявные знания в процессе работы. Неявное знание распространяется в социуме – поэтому говорят, что оно социализируется, а сам процесс носит название – социализация. Это довольно ограниченная форма создания знания. Оно остается неявным, неформализованным и поэтому его нельзя легко использовать в организации.

2. Переход от формализованного к формализованному. Индивиды обмениваются формализованными знаниями, из отдельных кусков явных знаний можно сложить новое знание. Обмен знаниями может происходить при встречах, разговорах, общению в компьютерных сетях. Изменение существующего явного знания путем сортировки, объединения, разъединения, комбинации с другим явным знанием может порождать новое знание. Механизм такой трансформации с последующим возникновением нового знания носит название комбинации.

3. Переход от неформализованного знания к формализованному. Если человек, обладая неявными знаниями, находит способ озвучить их, сформулировать, написать объяснение, инструкцию, отчет, нарисовать чертеж и т. д., то тем самым неявное знание превращается в явное, т. е. формализованное и становится доступным всем сотрудникам организации. Это центральное звено процесса создания знания в организации, в результате которого неформализованное знание становится формализованным в виде метафор, аналогий, концепций, гипотез и моделей. Чаще всего такой переход происходит в процессе письма. Процесс письма – акт преобразования неформализованного знания в формализованное, выраженное словами. Но при этом очень часто у индивида может не хватать слов для передачи своих мыслей, что приводит к некоторому искажению смысла передаваемого знания, некоторому его изменению. Процесс трансформации знания из неявного в явное называется экстернализацией – переход знания из внутренней области во внешнюю. Организационное знание при этом максимально увеличивается.

4. От формализованного к неформализованному. По мере распространения явного знания в организации сотрудники получают возможность активно учиться, использовать его для расширения и углубления своего собственного скрытого знания. Процесс трансформации знания направлен вовнутрь – поэтому называется интернализацией, т. е. имеющий направление от извне во внутрь. Превращение формализованного знания в неформализованное будет облегчено, если представить его в вербальной форме, или в виде графиков, диаграмм, чертежей и т. д. Изложение мыслей на бумаге помогает людям интернализировать опыт, обогащая собственное неявное знание.

В компании, создающей знание, эти четыре модели существуют одновременно, в некотором динамическом равновесии, образуя так называемую «спираль знаний».

Скиба Э. К.

ГВУЗ «Национальный горный университет», г. Днепрпетровск, Украина

НАСУЩНОСТЬ ГУМАНИТАРНИХ КУРСОВ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

Одну из великих мыслителей нашего времени, французскому философу К. Леви-Стросу принадлежит афоризм: «двадцать первый век будет веком гуманитарных наук – или его не будет вовсе».

Именно гуманитарные науки формируют высший уровень мировоззрения общества в целом и личности в частности. Умение обобщать достижения науки, понимать и принимать все богатство искусства, основные принципы жизненных принципов и опыта составляют сферу нравственной жизни общества. Обобщенная система взглядов человека как микромира отражает макромир общества в целом, осознание человеком своего места в мире, понимание и оценка человеком смысла своей жизни и составляют основу мировоззрения. Важность правильного понимания цели человеческого бытия подчеркивали многие ученые и мыслители, в частности, величайший философ человечества, И. Кант писал, что мы можем вызвать