

Знания как предмет управления с точки зрения методологии:

интеллектуальный, институциональный и инструментальный контексты

Доклад на XV Чтениях памяти Г.П.Щедровицкого

23 февраля 2009 г.

П.В.Малиновского

Зачем нужно управлять знаниями?

- «Scio me nihil scire» = «Я знаю только то, что ничего не знаю» (Сократ).
- "И предал я сердце мое тому, чтобы познать мудрость и познать безумие и глупость: узнал, что и это - томление духа; потому что во многой мудрости много печали; и кто умножает познания, умножает скорбь" (царь Соломон, [Еккл 1:17,18](#)).
- "Knowledge itself is Power" (F.Bacon).

Глобальный кризис: переходя к «обществу знаний»?

- "То, что происходит сегодня в мире, можно назвать скорее хаосом, а не кризисом", - заявил 21 февраля 2009 г. премьер-министр Армении [Тигран Саркисян](#), выступая на проходящем в армянском курортном городе Цахкадзор международном экономическом форуме "Мост-2009».
- "Мы с вами - свидетели формирования нового мира, и сегодня никто не берет на себя смелости дать оценку этому новому миру. Процессы, которые происходят, оцениваются как хаос, иногда их называют кризисом. Но, на самом деле, кризис - лишь результат происходящих процессов", - отметил премьер. "Теория цикличного развития, утверждающая, что спираль всегда возвращается на новый уровень, но с той же закономерностью, в данном случае не действует, так как имеет место не цикличное развитие, а формирование нового мира", - заявил Тигран Саркисян. "Если мы имеем дело с формированием нового мира, то закономерности, которые были присущи предыдущей форме самоорганизации общества, больше не будут проявляться. Это означает, что должна быть новая логика, которую мы с вами еще не в состоянии высчитать", - отметил глава правительства Армении.
- "Протекционизм набирает обороты. В результате мы можем зафиксировать, что процесс глобализации закончился, и начался процесс локализации", - резюмировал премьер-министр Армении.

Причина глобального кризиса

- Мировое сообщество оказалось не способно управлять глобальной ситуацией (переход от G-8 к G-20).
- Нет достоверных знаний, чтобы найти правильное решение в сложившейся ситуации (обилие информации не заменяет знаний!).
- Чтобы справиться с глобальным кризисом (или научиться управлять хаотическими переходами), необходимо овладеть техниками управления знаниями + эффективно использовать знания в практике глобального управления.

Что такое управление знаниями?

- Управление знаниями - это интегрированный, систематичный подход к процессу определения, получения, преобразования, развития, распространения, использования, передачи и сохранения знаний, связанных с достижением определенных целей.
 - Технический отчет Международного агентства по атомной энергии (МАГАТЭ) «Управление знаниями для эксплуатирующих организаций ядерной индустрии (TECDOC-1510), 2006г.

Место управления знаниями в системе управления организацией

Управление знаниями рассматривается как один из способов повышения эффективности деятельности сотрудников организации



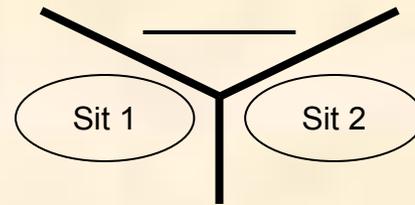
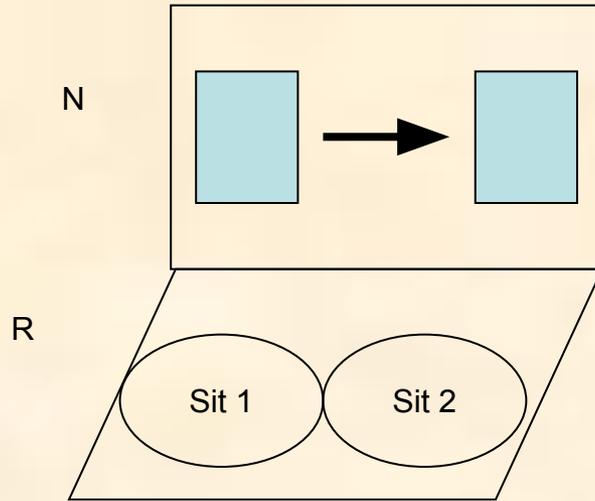
Сравнительный анализ подходов к управлению знаниями

Подход	Концепция	Основные задачи
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ  Фокус на IT технологии	Управление информацией	Приобретение знаний Хранение знаний
ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ  Фокус на организацию процессов управления знаниями	Управление знаниями	Использование знаний
ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ  Фокус на корпоративную культуру	Управление интеллектуальным и человеческим капиталом	Создание знаний
БИЗНЕС-ПОДХОД  Фокус на бизнес задачи	Управление эффективностью деятельности	Повышение эффективности деятельности

Как совместить эти два подхода: управление знаниями и управление, основанное на знаниях?

- Знания как предмет управления – с точки зрения СМД-подхода.
- Базовые достижения ММК: представления о воспроизводстве деятельности и цикле жизни знаний в деятельности, схема «переноса опыта»/ «шага развития», представления о способах мышления и деятельности - позволяют наметить контуры системного представления о практиках обращения со знаниями.
- Опыт 70-80-х гг. XX века: наряду с практиками *мистерии знаний* и *машинерии знаний* оформляется практика *инженерии знаний*, опирающаяся на рост информационных технологий, и практика *феерии знаний* – ОДИ.

Схемы воспроизводства деятельности и переноса опыта

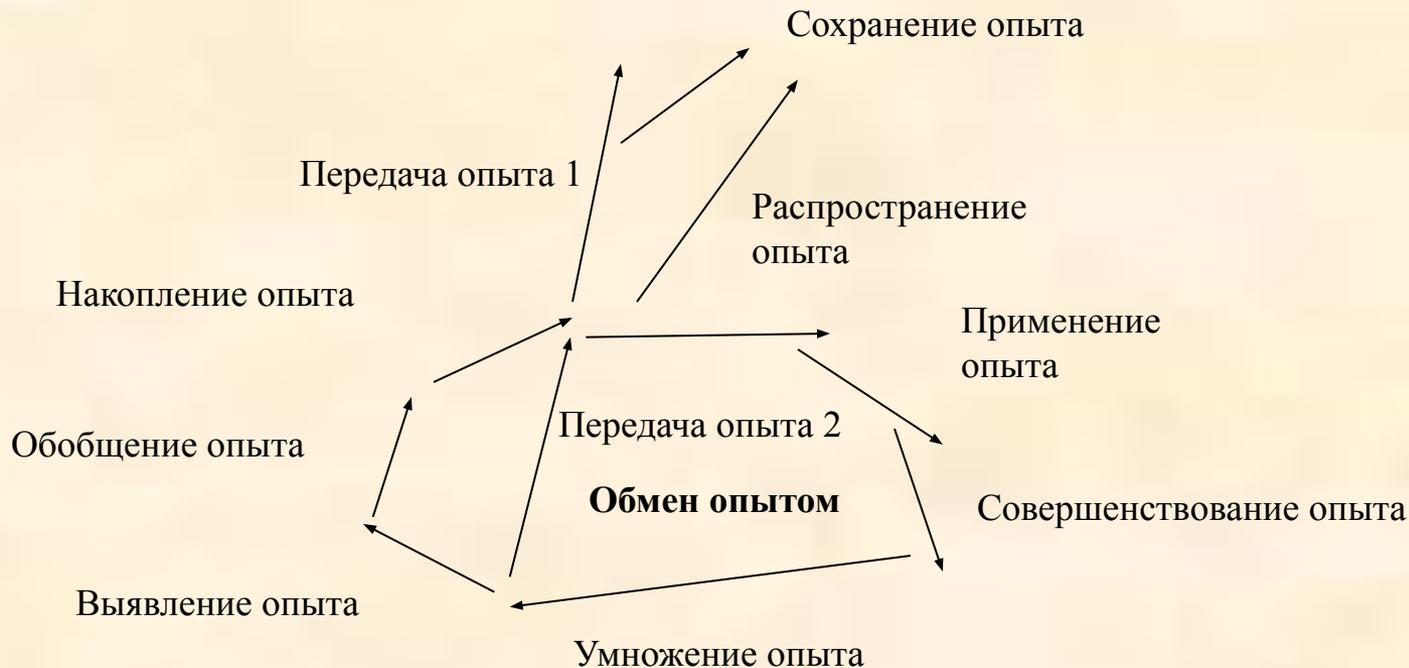


СМД-подход к знаниям как предмету управления

- Циклы обращения явных знаний, которые стали предметом управления, и циклы обращения неявных знаний, которые являются ключевыми неосязаемыми активами: как их объединить в одном контуре?
- Представление об ОПЫТЕ как объемлющем контуре.
- Опыт как совокупность процессов, структур переноса, морфологии способов и совокупности фактов.

Опыт как субстанция *схемы мыследеятельности* (системомыследеятельностное представление категории *опыта*)

Опыт как процесс



Цикл развития опыта

Цикл обращения знаний



Механизмы процессов обращения явных и неявных знаний

- Традиционные дисциплинарные механизмы (самоуправляющиеся сообщества используют знаниевые управленческие формы=когнитивные институты и процедуры легитимации)
- Глобальная профессиональная революция и переход к новым формам самоорганизации сообществ, производящих знания.

Единицы онтометодологического анализа

Естественный

Искусственный



Интеллекты



Культуры
(2-ая природа)



Интернет



Тектуры

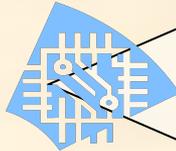
Рететура



Натуры
(1-ая природа)

Инстинкты

Институты



Структуры

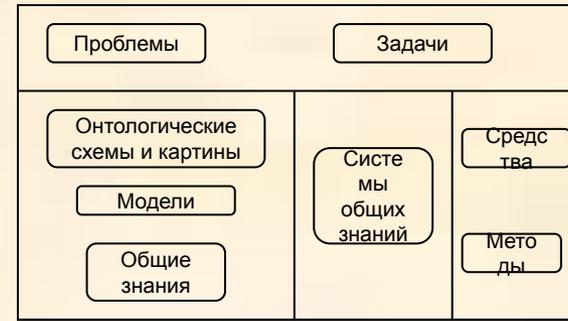
Инструменты



Морфология теории деятельности как основания для конструирования онтопрактик (построение онтик)

Структура научного предмета

ЗНАКИ



Конструктивно-технические предметы

Парадигматика
Принципиальная схема

Сигнификация

Синтагматика

Персонификация
ЛЮДИ



Реификация

ВЕЩИ

Прагматика

Педагогика



Нормативно-деятельностные предметы

Логика

Экземплификация

Геометрия



Естественно-научные предметы

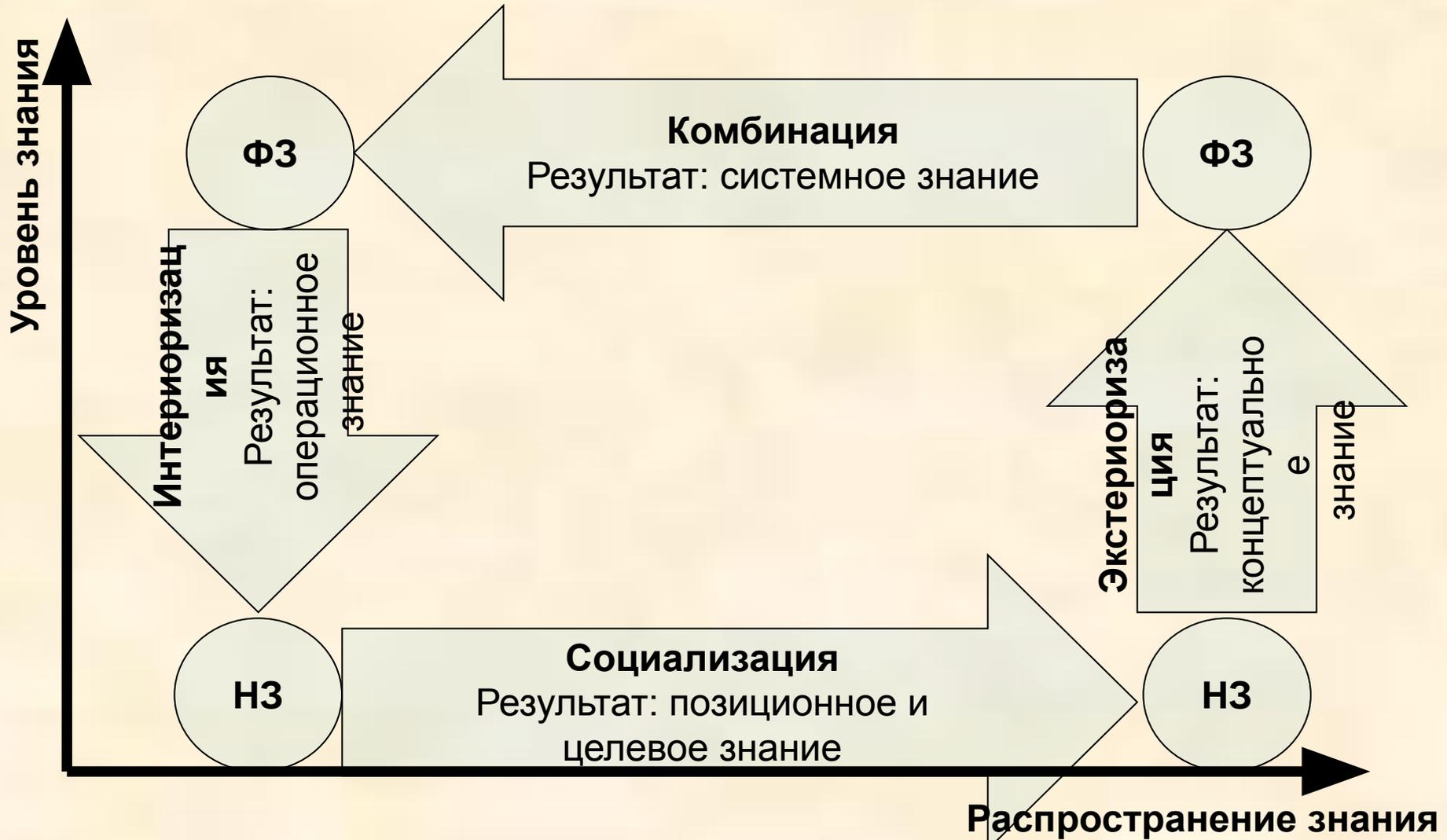
ПРЕДМЕТЫ

(как мыслительные машины)

Глобальная образовательная революция

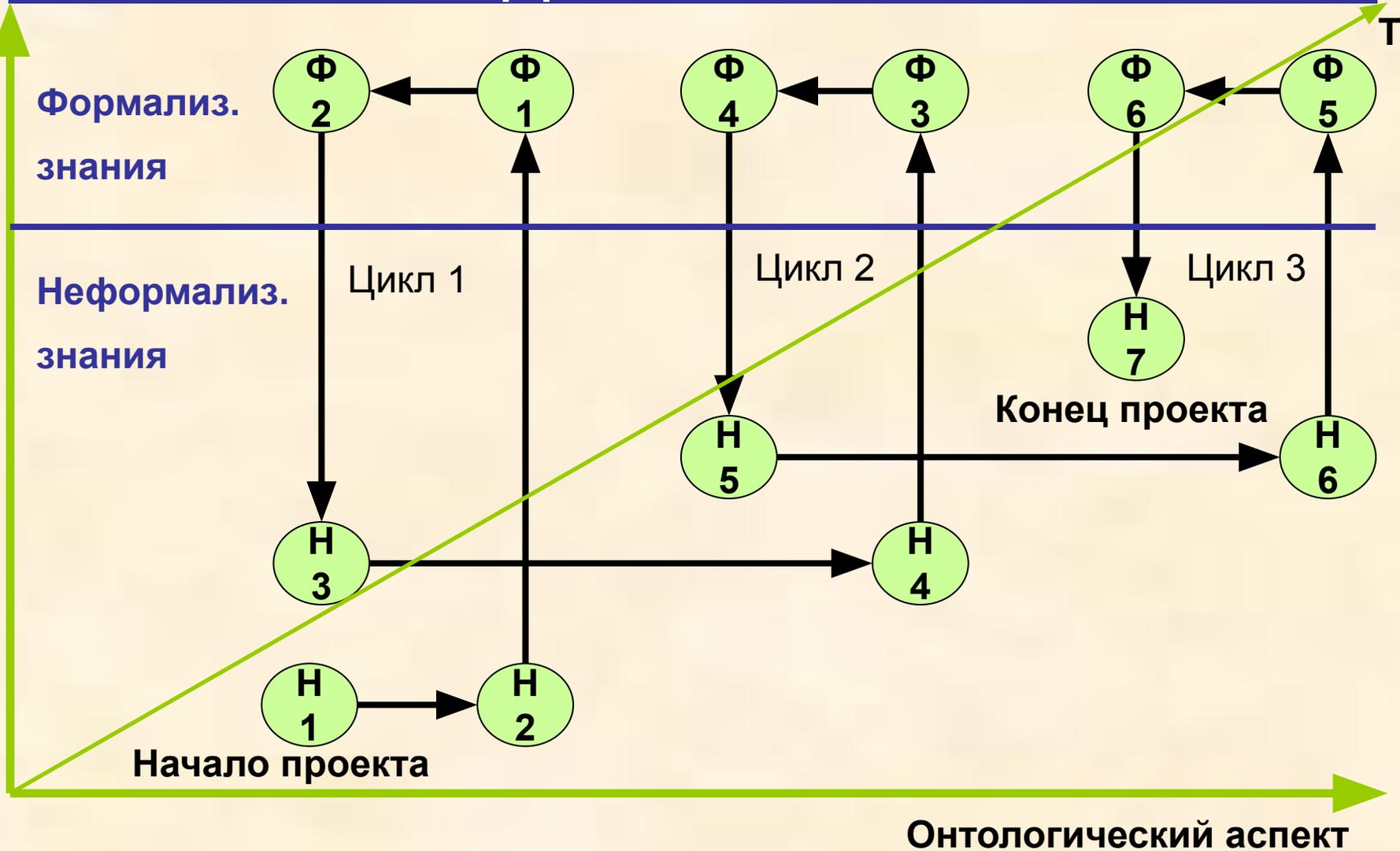


Представление о цикле создания (трансформации) знаний



Спираль создания знания в динамике

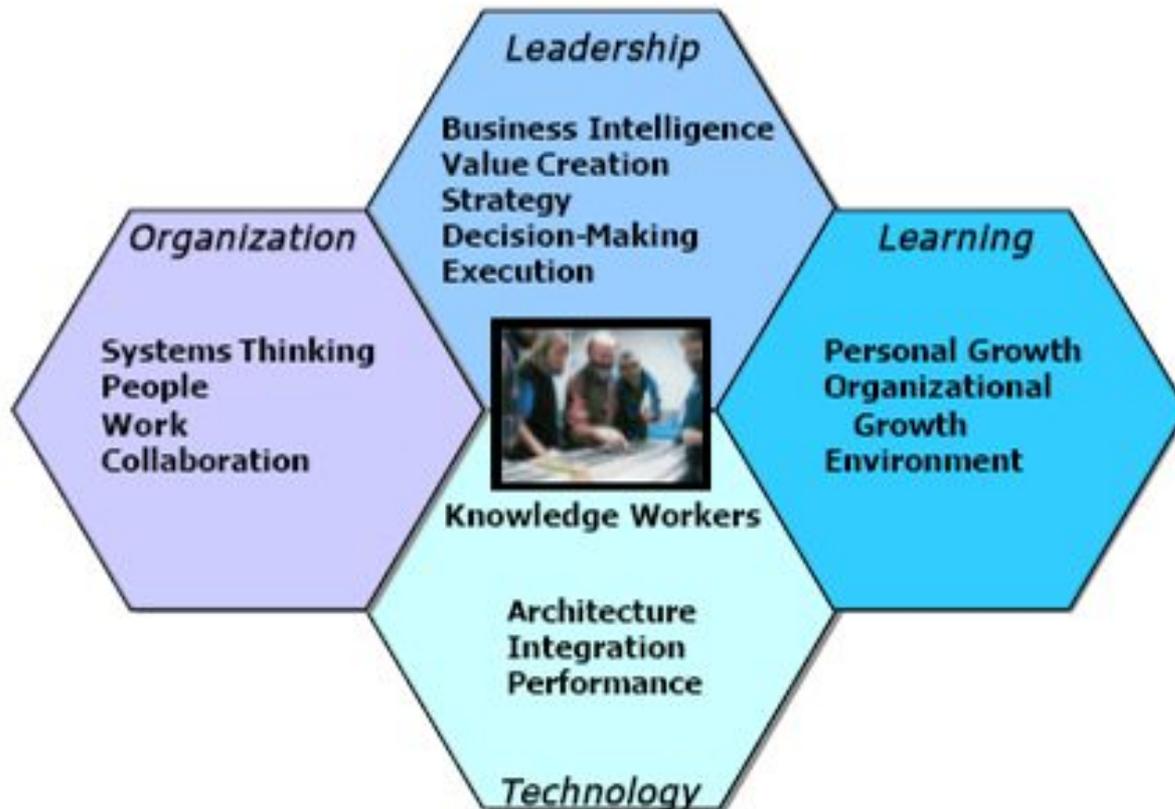
Эпистемологический аспект



Онтологический аспект

Пример прикладной онтологии для Knowledge Management (Art Murray)

Enterprise of the Future Research Focus Areas

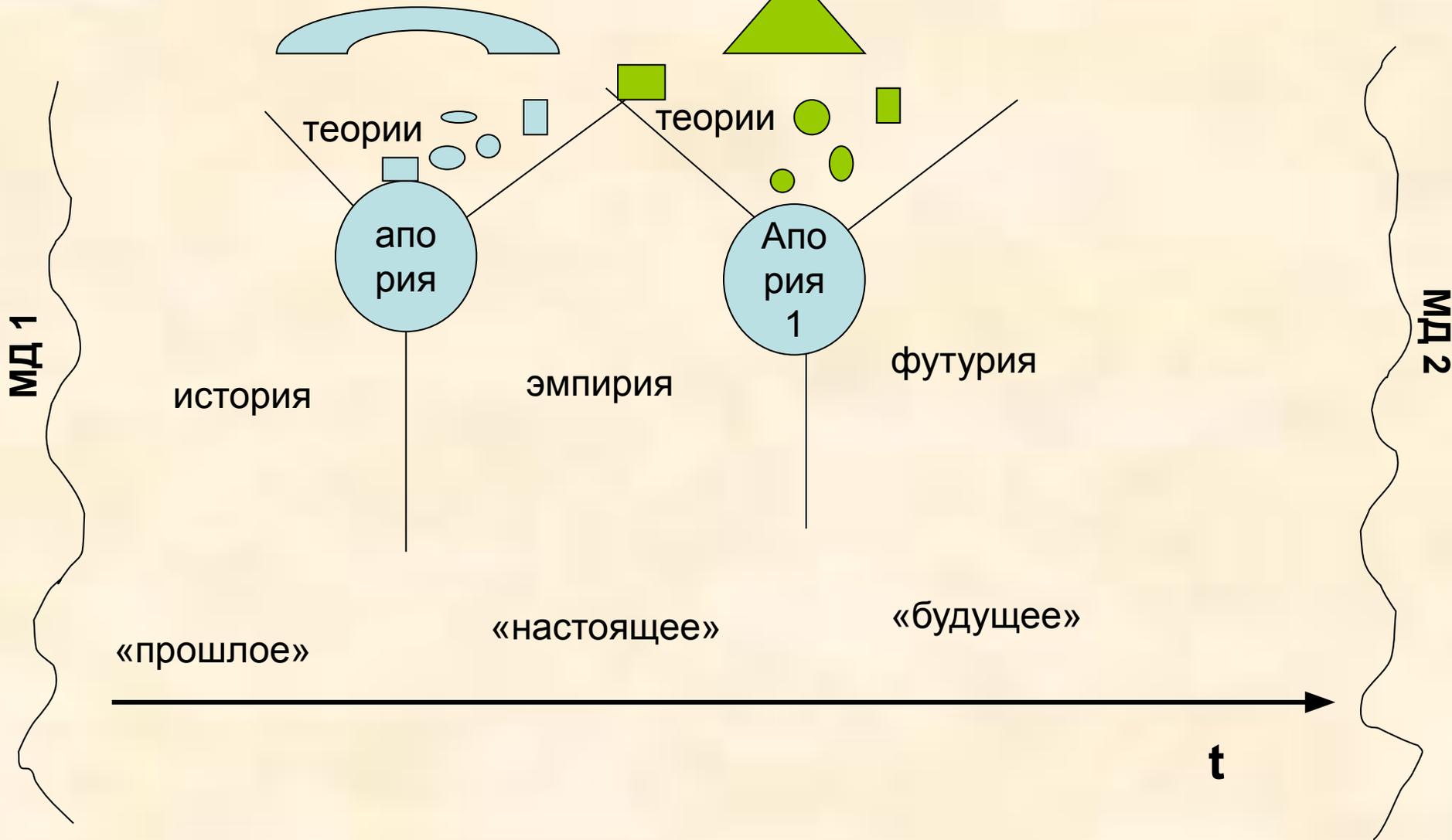


В поиске upper ontology

- **Онтология 1**

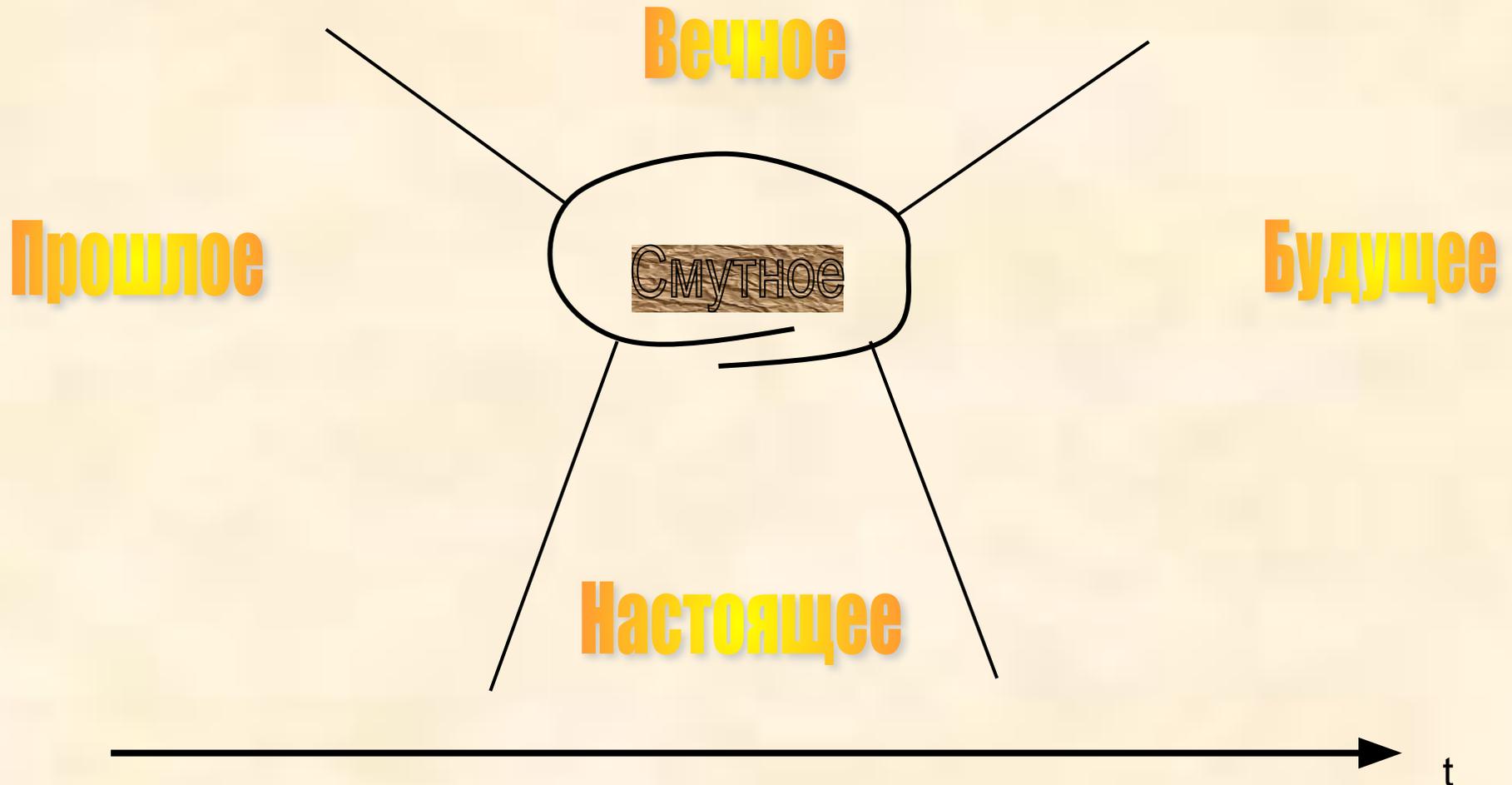
«вечное»

Онтология 2



Темпоральность опыта

Времена цикла опыта



Эволюция форм организации совместной деятельности

- **Архаическая цивилизация** – доминируют совместно-взаимодействующие формы организации (*органическая организационная культура*)
- **Традиционная цивилизация** - доминируют совместно-последовательные формы организации (*бюрократическая организационная культура*)
- **Современная цивилизация** - доминируют совместно-индивидуальные формы организации (*предпринимательская организационная культура*)
- **Постсовременная цивилизация** - доминируют совместно-творческие формы организации (*партиципаторная/партиципативая/ партнерская организационные культуры*)?

Глобальный кризис – адаптация систем управления к новым формам организации

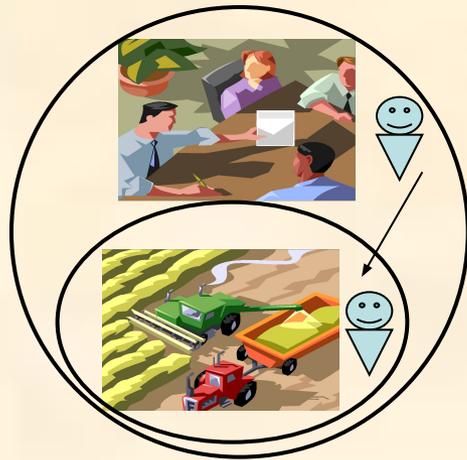
- Время кризиса – переосмысление и конструирование новых форм организации и управления.
- Осмысление опыта ММК и ОДИ – конкурентное преимущество методологического сообщества

Управление = коллективно-распределенная деятельность

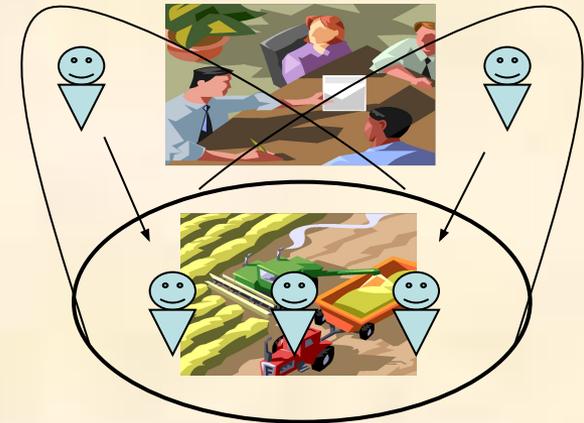


Управление – это установление и поддержание режима управляемой деятельности

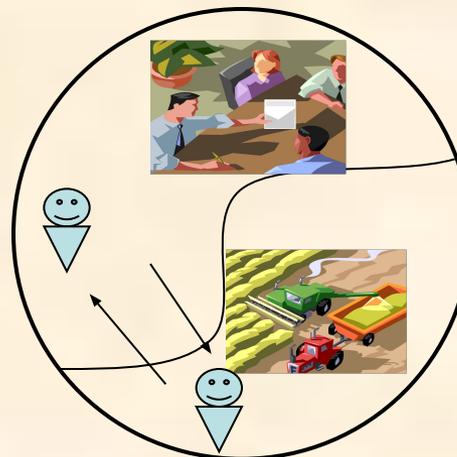
К прикладной онтологии управления: базовые управленческие схемы



Управление



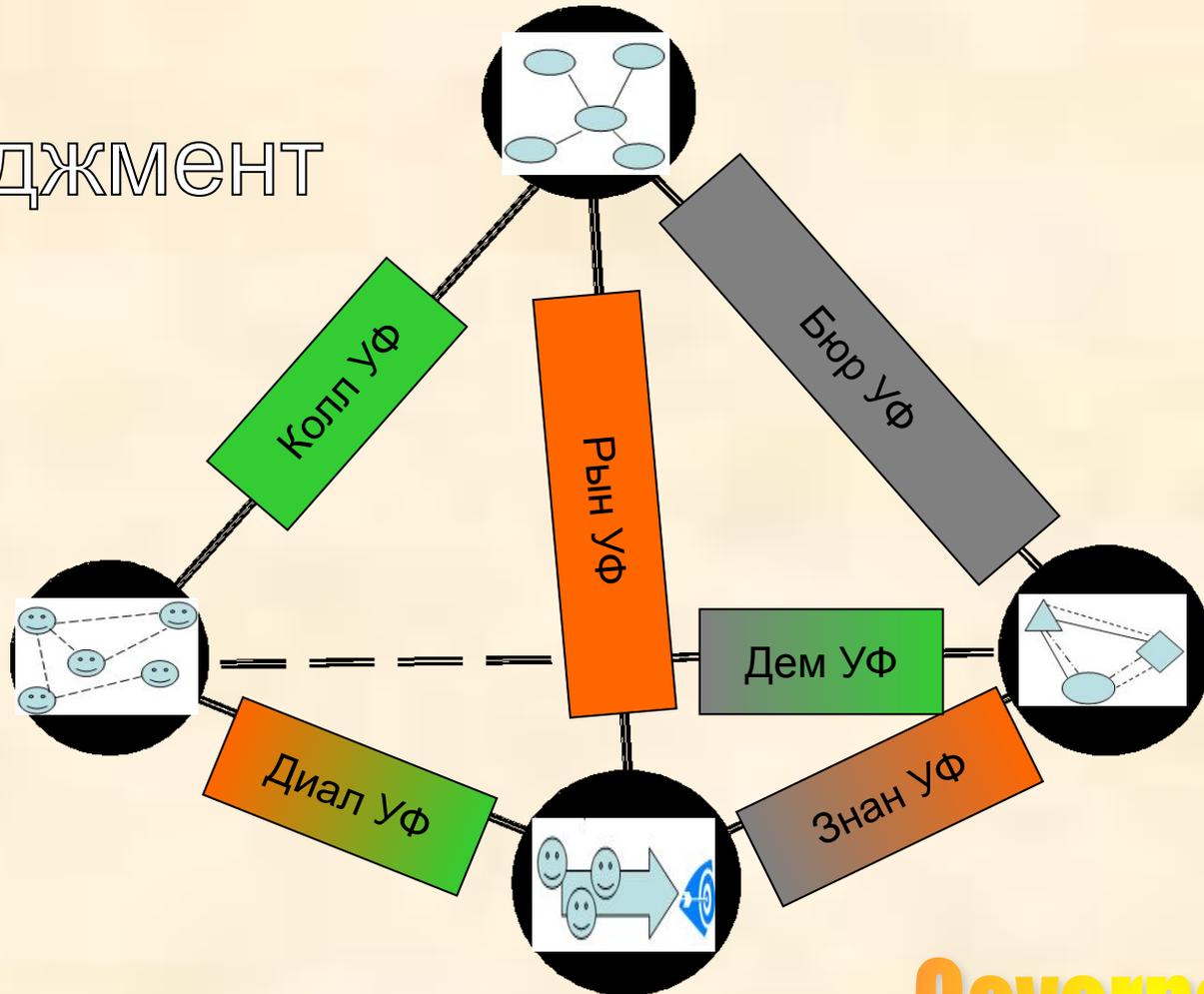
Соуправление



Самоуправление

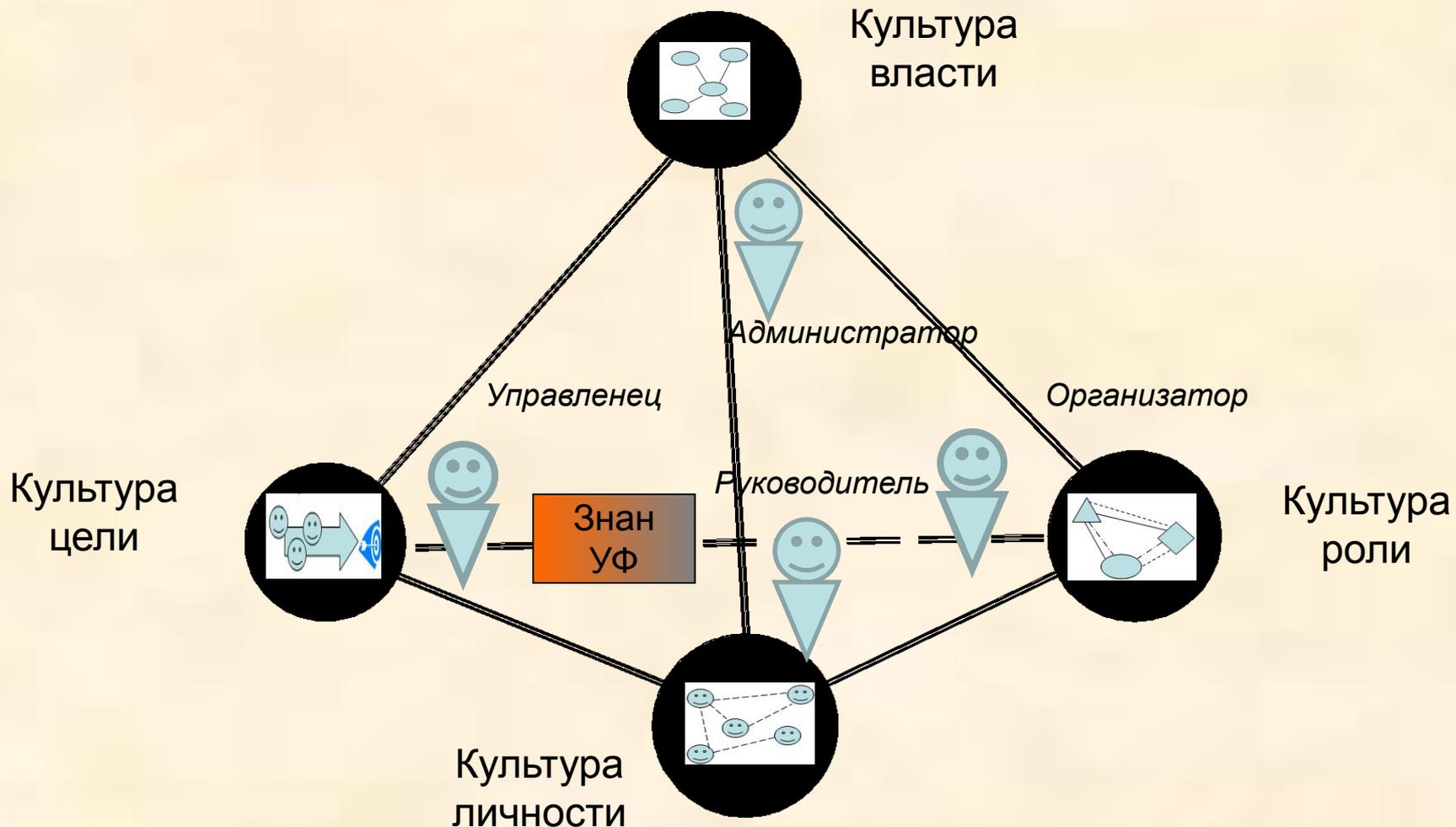
Формальная онтология управленческой деятельности

Менеджмент



Governance

Типы управлений (классический менеджмент – система административного управления)



Управленческие культуры

Бюрократическая

Бюр УФ

Партиципаторная

Дем УФ

Знан УФ

Партнерская

Партиципаторная

Партиципативная

Колл УФ

Диал УФ

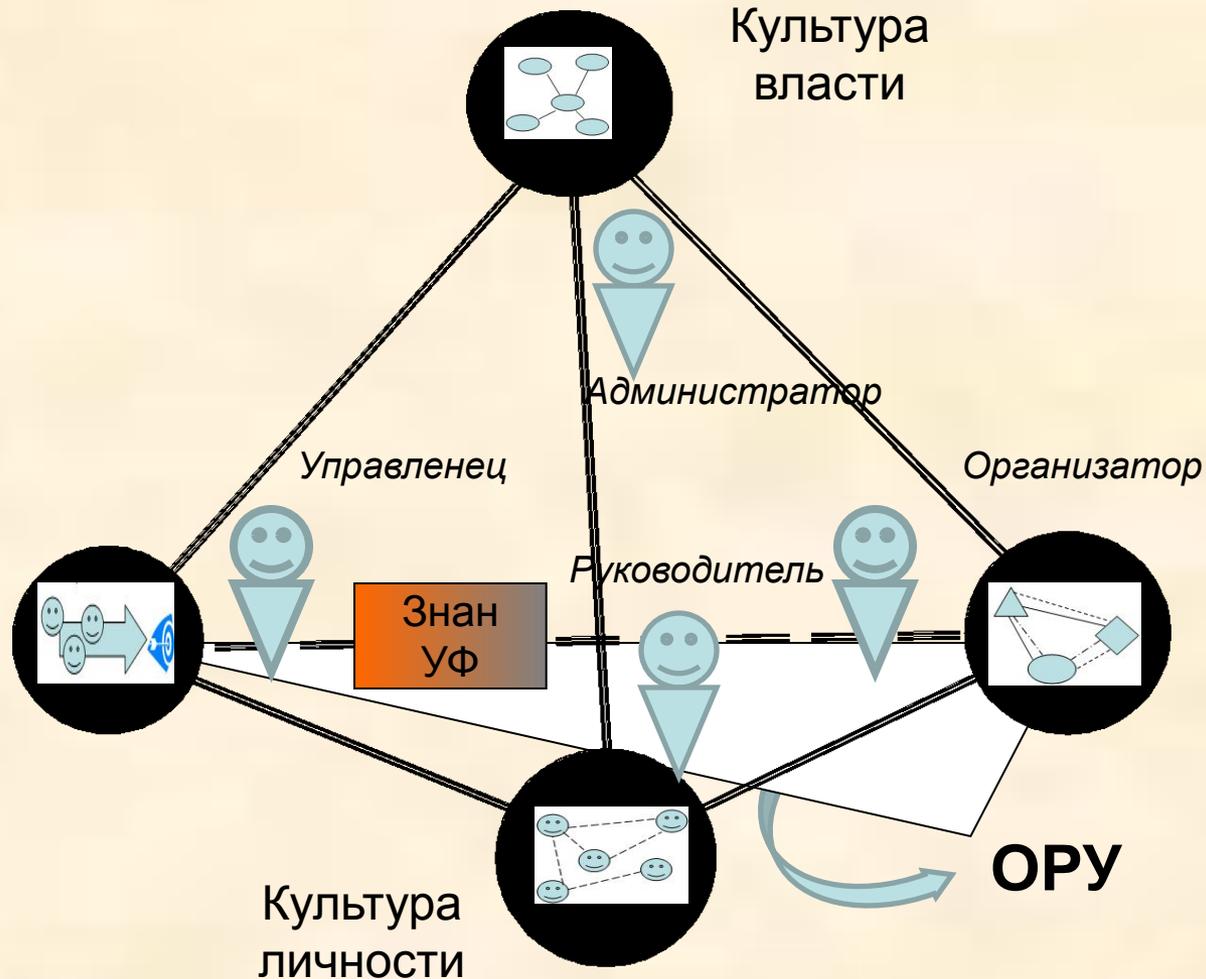
Рын УФ

Клановая (органическая)

Предпринимательская



Откуда берутся ОРУ (организация, руководство, управление)



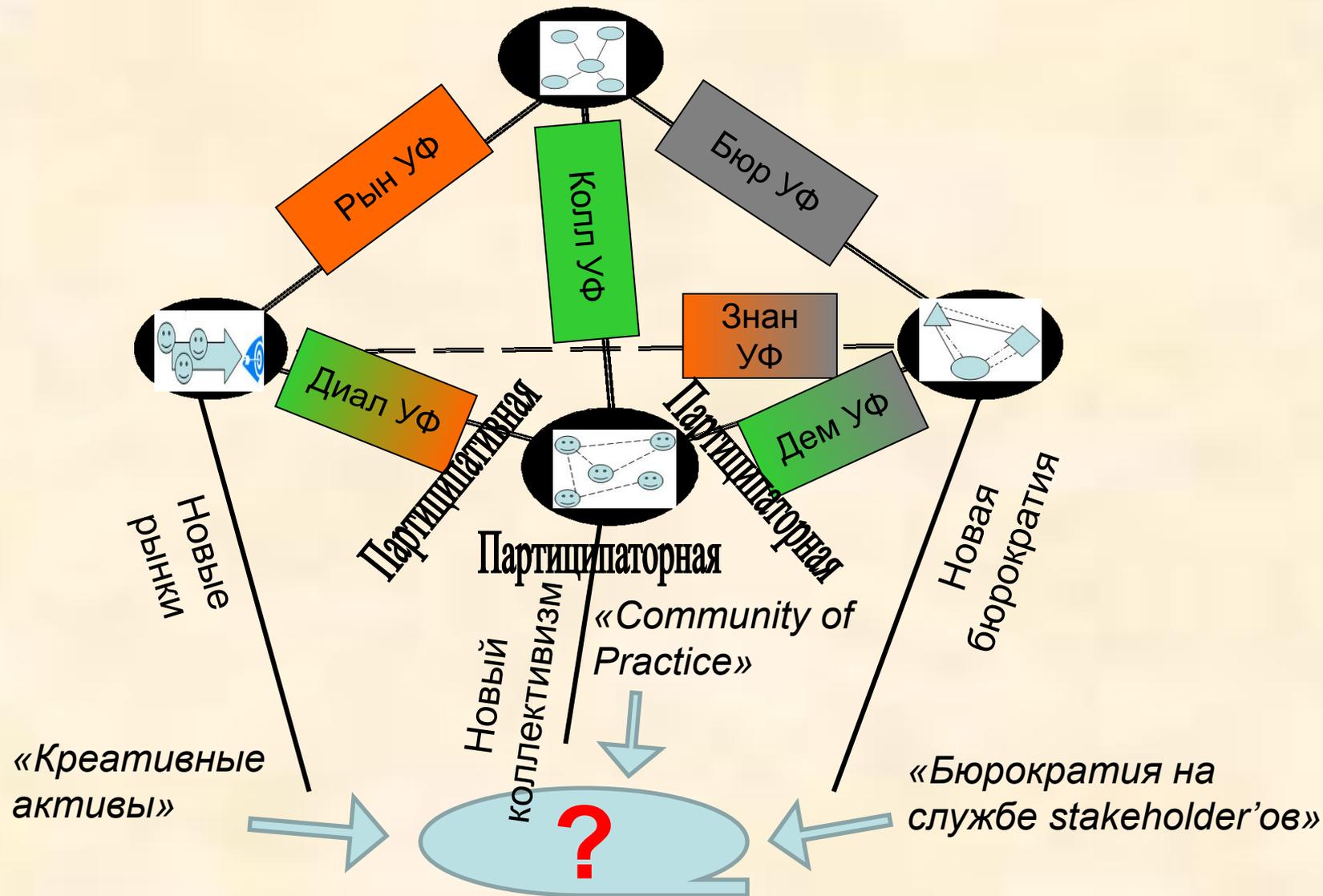
Что методологи в 80-е годы сделали для совершенства глобальной управленческой революции (концепция ОРУ)

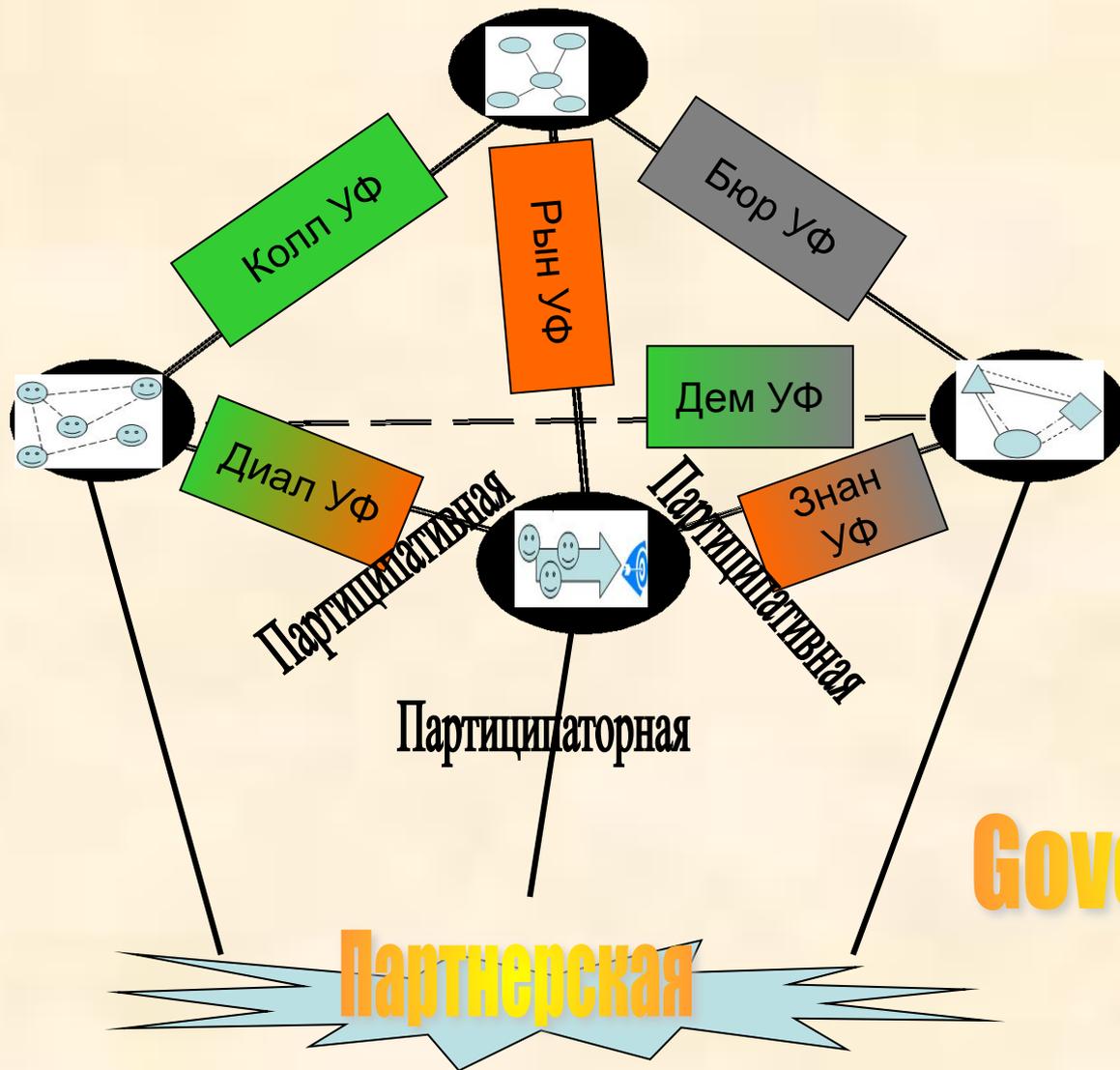
1. Предложен конфигуратор знаний.
2. Концепция мыследеятельности и мысль-коммуникации, где диалоговые формы были развернуты в полилог.
3. Демократизация, вовлечение экспертов и широких масс в принятие управленческих решений.

Новые управленческие культуры

- **Партиципативная** – Диалоговая и Знаниевая управленческие формы (развитие внутриорганизационной коммуникации)
- **Партиципаторная** – Демократическая и Знаниевая или Демократическая и Диалоговая управленческие формы
- **Партнерская** – Демократическая, Диалоговая и Знаниевая управленческая форма (фрактальная действительность, свободное конструирование)

Фронт инновационной культуры (вопрос: как будет строиться культура модели?)

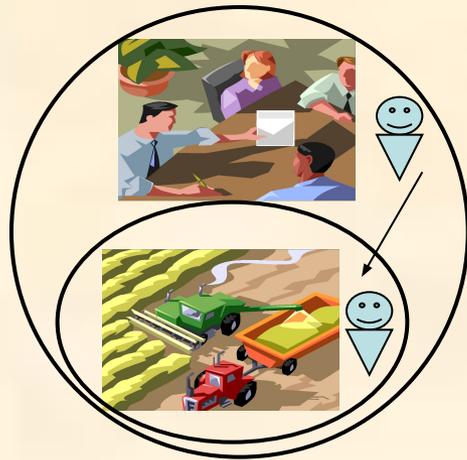




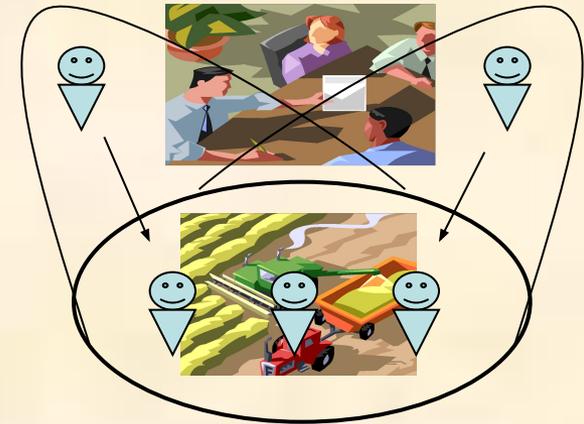
Три версии конкурирующих политических проектов глобальной цивилизации

1. Америка, Поппер, 1944 «Открытое общество», «свободный мир» (Рын УФ х Дем УФ)
2. Япония, Масуда, 1982 «Информационное общество» (Бюр УФ х Диал УФ), е-правительство
3. ЕС «Общество знаний», 2001 (ДемУФ х Знан УФ)

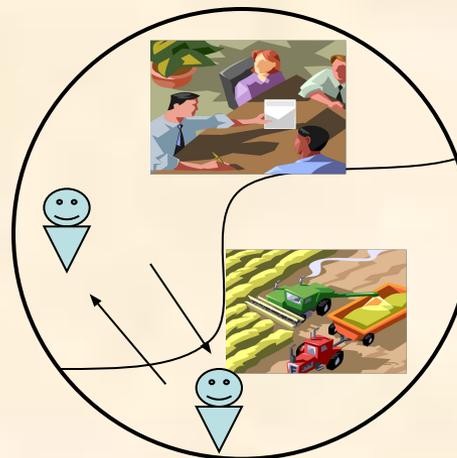
К прикладной онтологии управления: базовые управленческие схемы



Управление



Соуправление



Самоуправление

Три парадигмы глобального управления

- Требование технологической полноты = управление-соуправление-самоуправление
- Парадигма «свободного мира»
(рыночная+демократическая формы управления)
- Парадигма «информационного общества»
(бюрократическая+диалогическая/полилогическая формы управления)
- Парадигма «сообществ практики» (**community of practice**)(коллективистская+знаниевая формы управления)

Новая фундаментальная онтологическая схема – идеальная модель цивилизаций

Реализация принципа
популярности
развивающихся
субъектов

Время ->

Пространство

Трансляция



Коммуникация



Популярность

Коммуникация



Коммуникация



Организация



Организация



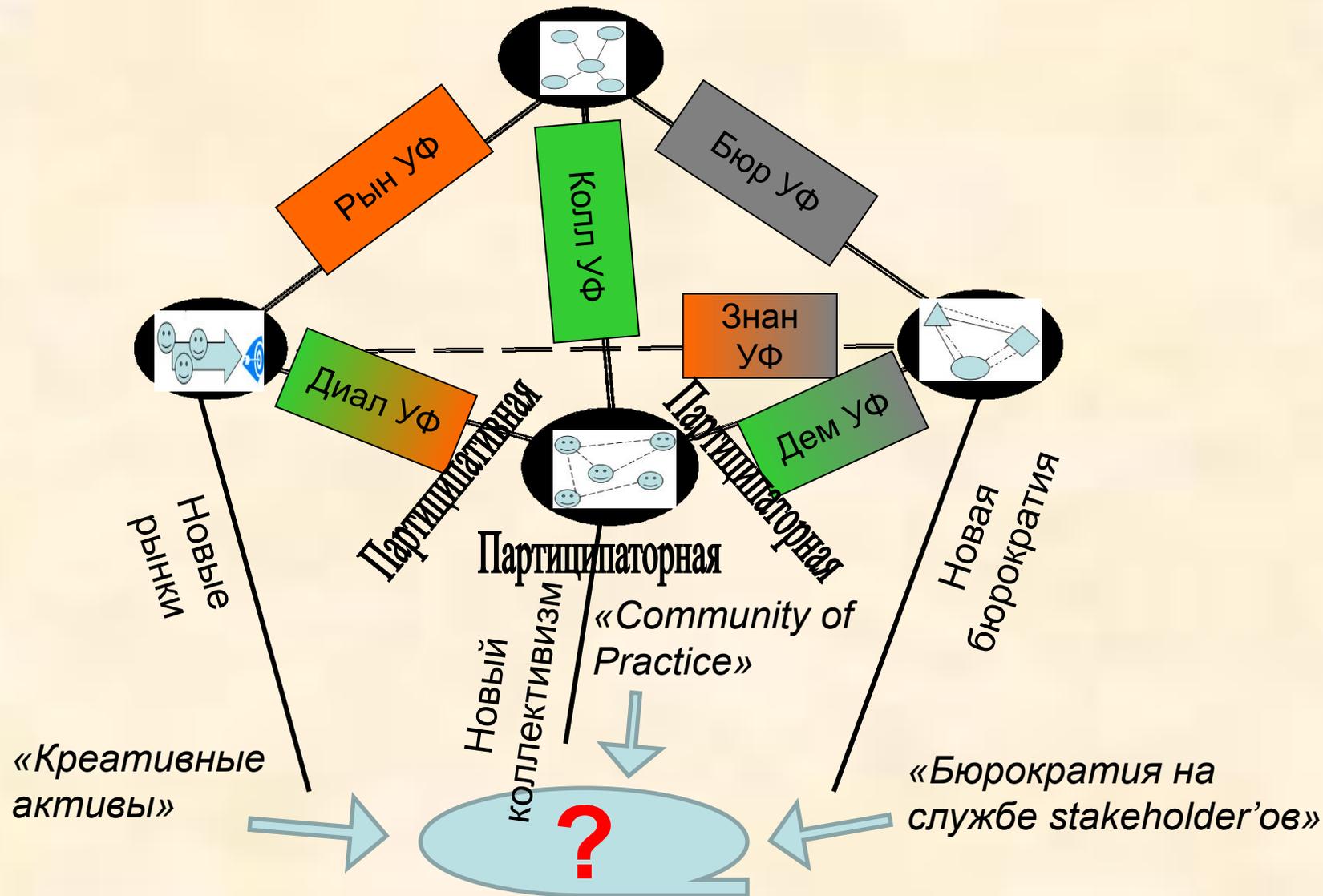
Принципиальная схема для прикладной онтологии управления
(на основе принципиальной схемы глобальной онтологии как
«объекта» управления)



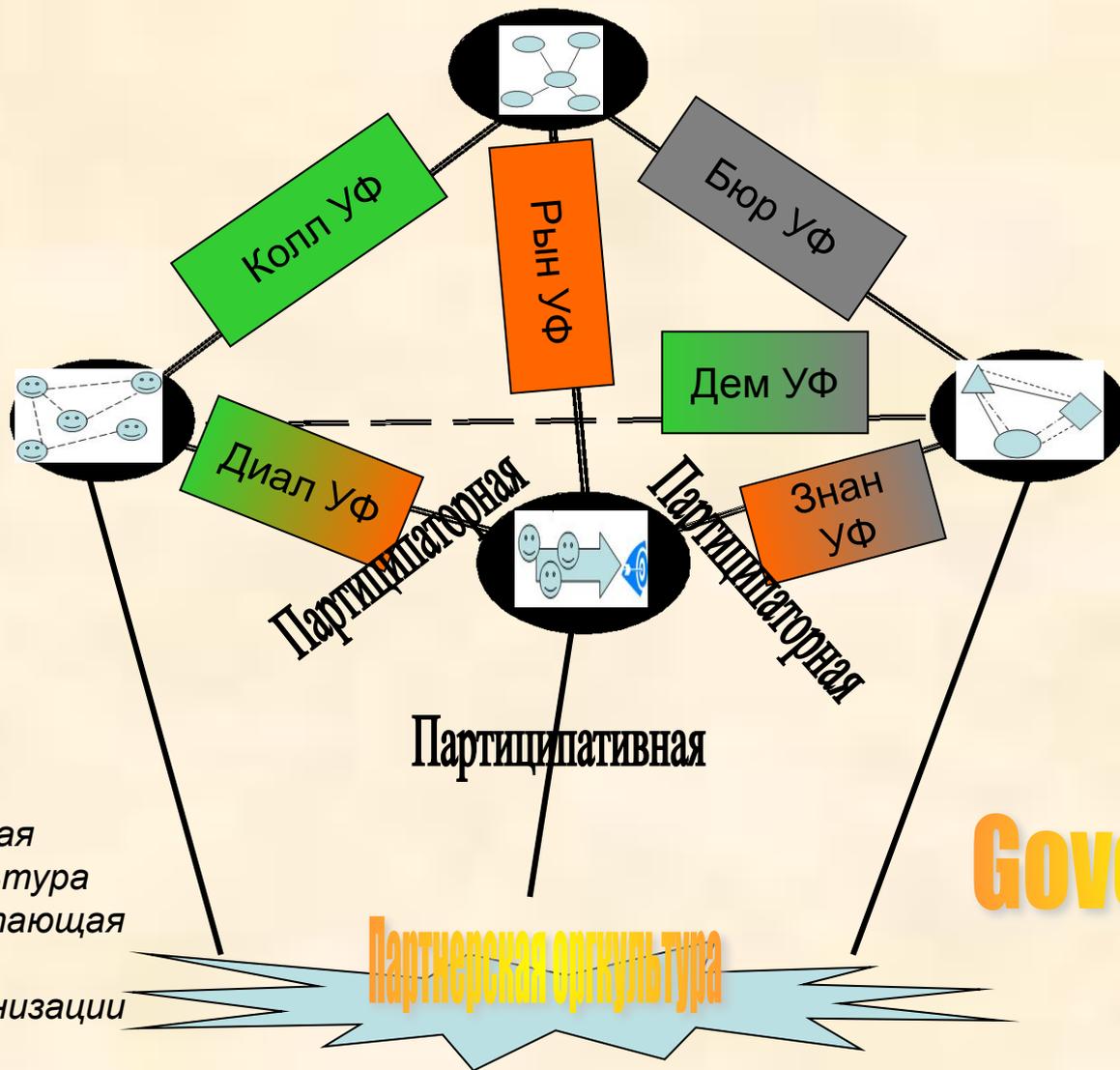
Три парадигмы глобального социума (глобальной цивилизации)

- Неформальные (сетевые) сообщества (КУФ#РУФ)
- Информационное общество (БУФ#ДиалУФ)
- Общество знаний (ДемУФ#ЗУФ)
- Таким образом, переход к обществу знаний предполагает радикальное изменение управленческой культуры.

Фронт инновационной культуры (вопрос: как будет строиться культура модели?)



Чем определяется социодинамика глобальных процессов?



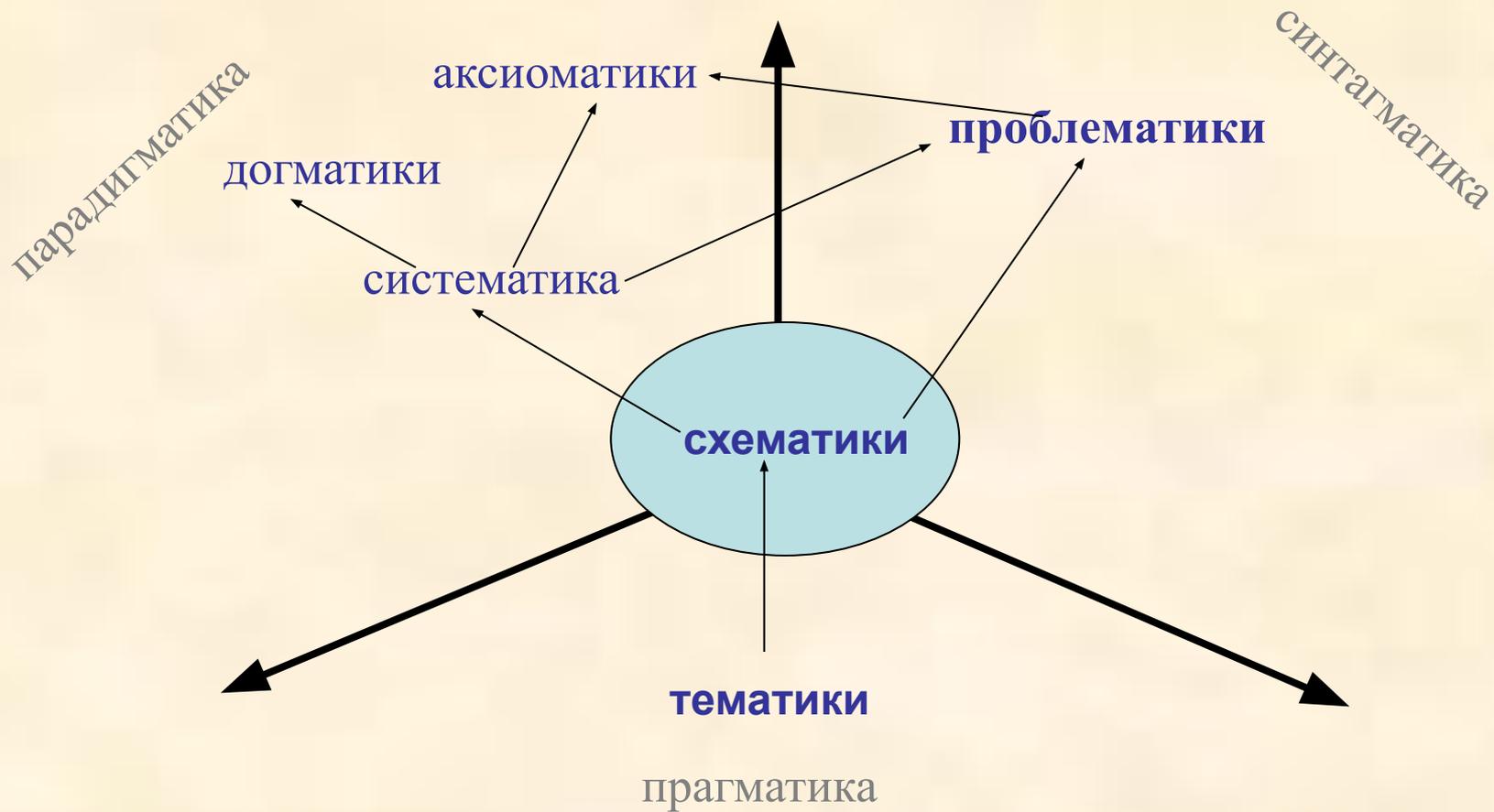
Новая
организационная
культура (Культура
модели), работающая
с матричными
формами организации

Управляя глобальной неопределенностью на основе систем управления знаниями

К прикладной онтологии управления знаниями (*морфология предмета*).

- Приступая к глобальному надлежащему правлению (Global Good Governance)
- Расширяя гигантский глобальный граф (Giant Global Graph)
- Обеспечивая пожизненное образование (Life Long Learning)
- Созидая системы организационного научения (Organizational Learning)
- Формируя обучающиеся организации (Learning Organizations)
- Реализуя трансдисциплинарные партиципаторные исследования действием (Mode-2)

Архитектоника нозматического содержания



Достижения ММК в разработке организованностей знания

- Разработаны техники:
- тематизации
- схематизации
- проблематизации
- программирования
- парадигматизации
- Следующий вызов – оформление новой эпистемемы

На пути к новой эпистеме

Базовые онтологемы (конститутивы) конкурирующих синтагматик. Знаковые системы как:

- системы **сигналов** (расколдовывание природного мира)
- системы **ритуалов** (символическая связь с сакральным)
- системы **капиталов** (постоянно растущие цепочки стоимостей)

Новая синтагматика – ризоматические структуры
(**фракталы**)

Принципиальная схема разворачивания СУЗ Росатома

Поколения Школы Школ Росатом

Сети центров СУЗ



1. Школа наследования

Сеть центров
сохранения знаний



2. Школа Мастеров

Сеть центров
компетенций



3. Школа превосходства

Сеть центров
превосходств



4. Школа онтопрактик

Сеть центров
управления
карьерой

Передвижные инновационные школы

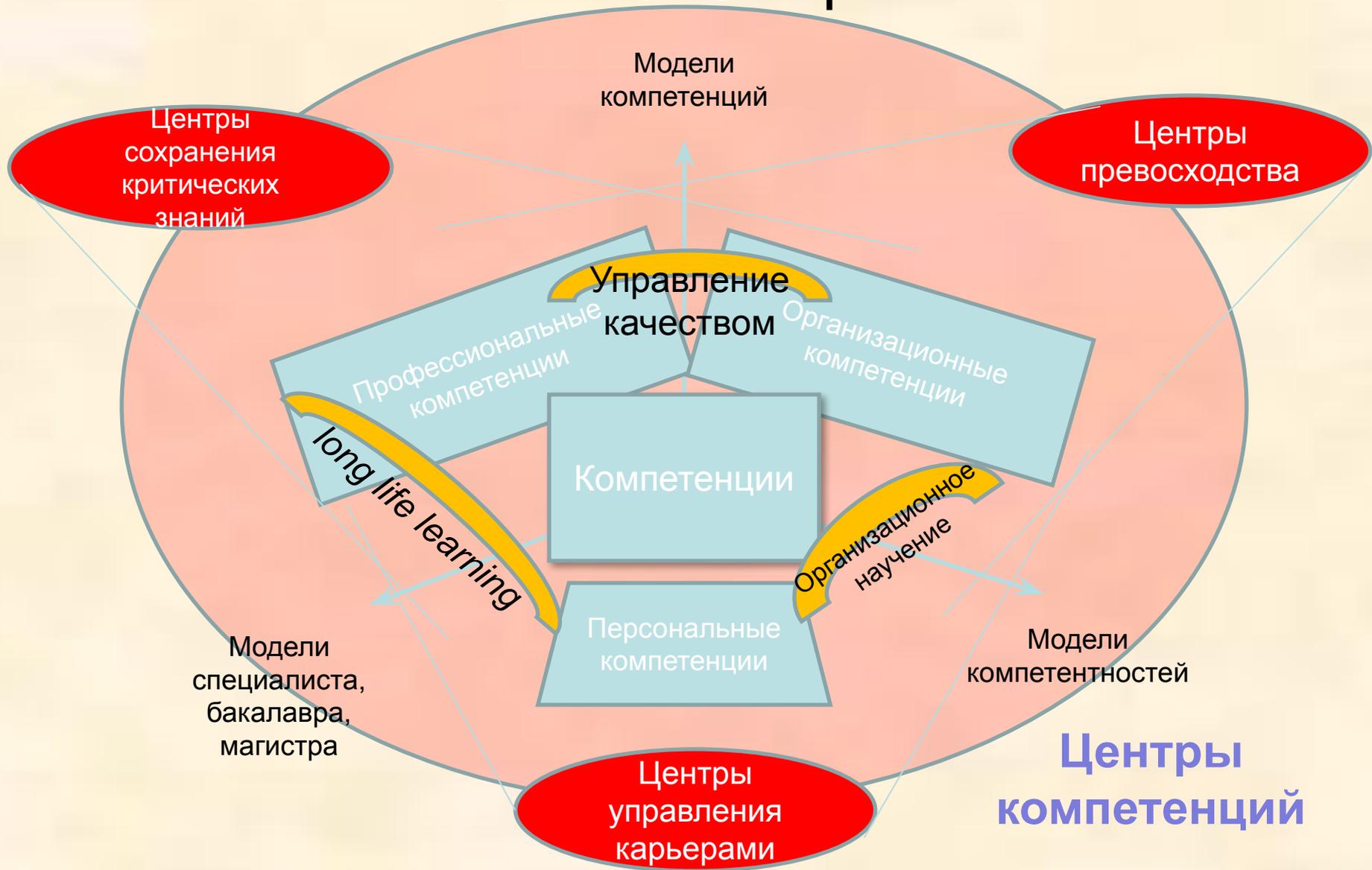
Цикл компетенций



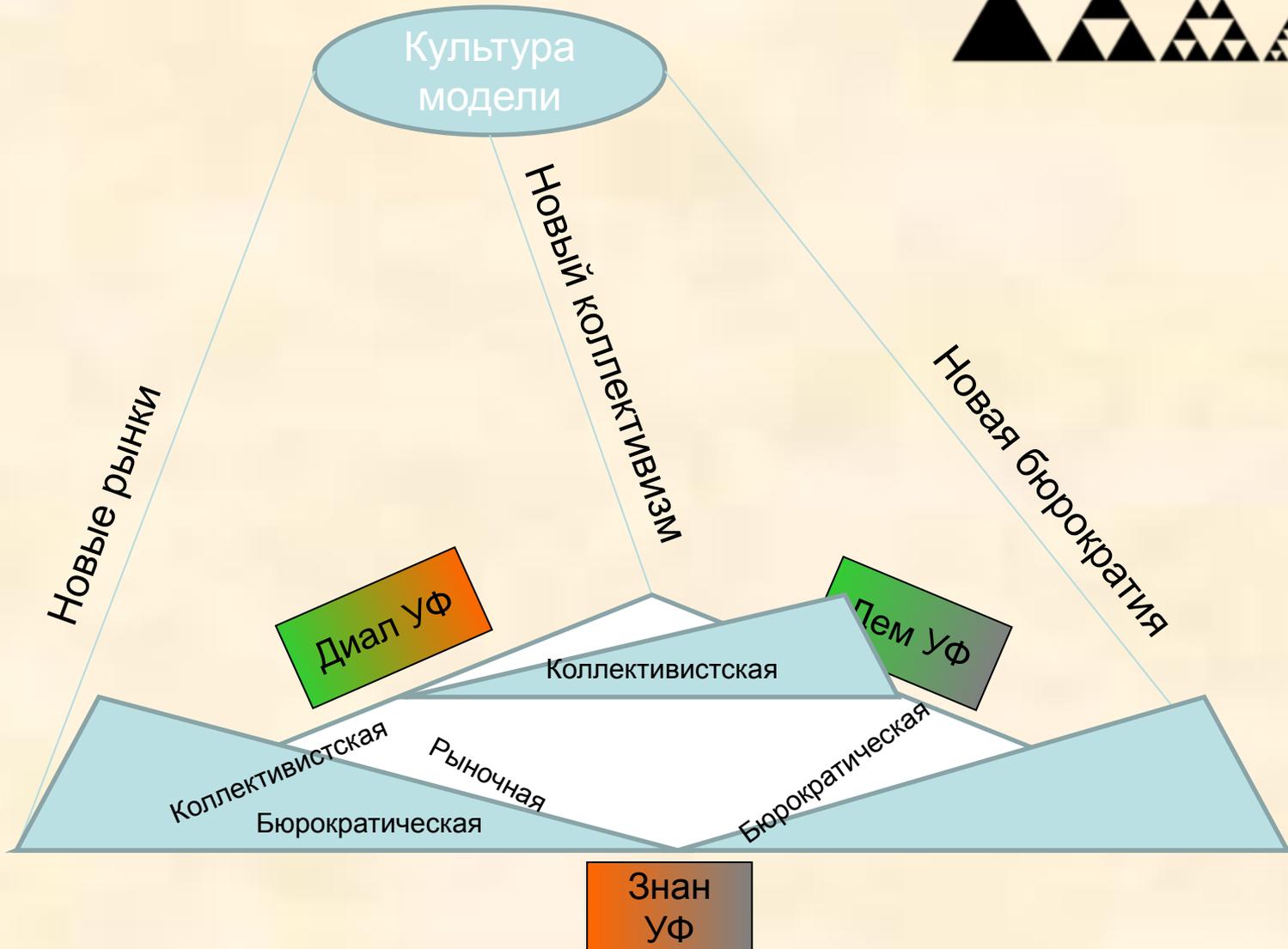
Как управлять компетенциями – неосвязаемыми активами? (компетенции – регуляторы взаимосвязи процессов индивидуализации, организационной и профессиональной социализации)



Компетенции и центры компетенций



Треугольник Серпинского



Благодарю за внимание!