

*Международная научно-практическая конференция
«Философия и экономика в эпоху цифровой трансформации», 15 декабря 2020 (БГЭУ, г. Минск)*

Изменения, которые произошли в культуре, сексуальных, семейных отношениях связаны с общими изменениями в природе труда, происходящими в связи с тем, что общество совершает переход от экономики индустриального века к экономике информационного.

Таким образом, проанализировав концепции трех американских мыслителей можно сделать следующие выводы. Переход общества к новой постиндустриальной или информационной стадии развития несет как положительные, так и отрицательные тенденции. Изменения затрагивают все сферы человеческой жизнедеятельности. Новые экономические отношения способствуют формированию новых социальных слоев и групп, на место прежних традиционных социальных, культурных и моральных ценностей приходят новые. Меняется содержание труда и его производительность. Микроэлектронная революция увеличивает силу человеческого интеллекта, технологические новшества оказывают влияние на социальную структуру общества. Строится новый жизненный уклад. Тем не менее, следует учитывать, что информационное общество не только сохраняет многие черты и проблемы индустриального общества, но и порождает новые. Активное и мобильное современное общество является более волюнтаристским и опасным. В таком обществе также есть место для несправедливости, социального неравенства, морального, политического несовершенства.

Список источников

1. Тоффлер, Э. Третья волна / Элвин Тоффлер. – М., 2010. – 795с.
2. Фукуяма, Ф. Великий разрыв / Фрэнсис Фукуяма; пер. с англ. под общ. ред. А.В. Александровой. – М., 2008. – 474 с.
3. Фукуяма, Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. – М., 2004. – 730 с.

Ю.В. Никулина, доцент
julianiklina@gmail.com
РИБИШ (Минск)

Ю.В. Никулина. СТАНОВЛЕНИЕ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ

Характерной чертой современного этапа социальной динамики становится информационная перенасыщенность, обусловленная развитием информационно-коммуникационных технологий. Это, в свою очередь, влечет за собой изменение характера и статуса знания в современном социуме. Такое изменение, утверждает выдающийся французский философ Ж.-Ф. Лиотар, связано с растущим недоверием к «метанарративам», которые в более раннюю эпоху служили для легитимации знания. Появление подобного

рода недоверия связано с возникновением новой формы легитимации знания – через его операционализацию, прагматизацию, технологизацию [1, с. 28]. Очевидно, что эти процессы обусловлены распространением новых информационных технологий. Последние детерминируют необходимость придания знанию некоего «технологичного», «машинного» характера, перевода знания на язык «информации», которую можно распространять посредством компьютеров.

Очевидной становится тенденция превращения знания в товар. По мысли Ж.-Ф. Лиотара, знание производится и будет производиться для того, чтобы быть проданным. Оно потребляется и будет потребляться, чтобы обрести стоимость в новом продукте, и в обоих этих случаях, чтобы быть обмененным. Оно перестает быть самоцелью, превращается в «продукт», «предмет пользования», инструмент и т.д. [1, с. 33] Но оно становится также и производительной силой. Концепция интеллектуального капитала, идея о том, что не только материальные ресурсы, земля и рабочая сила, но и интеллектуальный капитал (знания) обеспечивают рост и развитие своему обладателю сегодня представляется бесспорной. Могущество государств, как и других субъектов политической, экономической, социальной деятельности, зависит от того, насколько эффективно используется ими операциональное, технологичное знание. Изменение статуса знания, таким образом, влияет на систему образования, задает направление научных исследований, определяет политику государства в отношении науки и образования, воздействует на рынок труда, формируя спрос на определенных специалистов, владеющих соответствующими компетенциями.

Следует обратить внимание также и на такую особенность информационных технологий, что в процессе своей эволюции они обрели не только статус места хранения, обработки и передачи знаний, но и интеллектуального инструмента решения технологических, юридических, теоретических задач, т.е. сами стали субъектом, знания производящим и умножающим. Это обстоятельство обеспечило возникновение общества, основанного на знании (knowledge-based society). В пространстве knowledge-based society знание превратилось в ценнейшую форму информации, само общество изменило свою технологическую основу под влиянием теоретического знания [2, с. 6]. Чтобы информационные ресурсы были продуктивными, их следует преобразовать в действенное знание. Этот процесс включает в себя создание, сбор, обмен и воспроизводство знаний.

В этих исторически новых условиях возникает и приобретает все большее распространение абсолютно новое направление управленческой науки и практики, а именно – управление знаниями. Классическое определение управления знаниями было предложено Т. Давенпортом еще в 1994 году: «Управление знаниями – это процесс сбора, распределения и эффективного использования знаний» [3, с. 262]. Спустя четыре года после определения Давенпорта группа Gartner создала другое определение управления знаниями, которое стало наиболее часто цитируемым:

«Управление знаниями – это дисциплина, которая продвигает интегрированный подход к идентификации, учету, оценке, извлечению и совместному использованию всех информационных активов предприятия. Эти активы могут включать базы данных, документы, политики, процедуры и ранее накопленные знания и опыт отдельных работников» [3, с. 263].

Теория управления знаниями предполагает, что знание является организационным активом, который позволяет обеспечивать устойчивые конкурентные преимущества. Акцент на знания в современных системах управления основан на убеждении, что наличие возможностей для интеграции и передачи знаний имеет стратегическое значение. Многие организации разрабатывают информационные системы, специально предназначенные для облегчения обмена информацией и интеграции знаний. Бизнес-структуры начинают внедрять информационные системы, разработанные специально для облегчения сбора, кодификации, интеграции и распространения организационных знаний. Такие системы называются системами управления знаниями («knowledge management system»). Переход от отдельных инициатив и проектов к созданию систем управления знаниями, которые позволяют использовать всю совокупность средств, методов и технологий для наращивания компетенций организации, превращения знаний в интеллектуальный капитал, увеличения стоимости компании ведущими зарубежными компаниями начал осуществляться уже в середине 1990-х годов [4, с. 4].

Здесь следует отметить, что сегодня системы управления знаниями только начинают активно использоваться и пока нет достаточного числа исследований, чтобы давать научно обоснованные рекомендации по развитию таких систем или оценить потенциальные выгоды от их внедрения. Вместе с тем очевидно, что преимущества управления знаниями будут реализованы теми организациями, которые не только оснащены технологически, но и имеют долгосрочные стратегии по выравниванию культурных, управленческих и организационных составляющих управления знаниями. Поэтому, прежде чем давать оценивать перспективы систем управления знаниями, необходимо определить, что же такое *знание* и *управление знаниями*.

Знание – крайне широкое и абстрактное понятие, которое определило эпистемологические дебаты в западной философии начиная с еще с эпохи античности. Однако, поскольку данная статья посвящена анализу концепции управления знаниями, а не философско-методологическому его осмыслению, за рабочее мы приняли определение знаний, содержащееся в научной литературе по информатике. Все подобного рода дефиниции делают различие между знаниями, информацией и данными. В соответствии с большинством определений, данные представляют собой необработанные цифры и факты; информация определяется как данные, интерпретируемые в содержательную структуру; тогда как знание – это информация, которая была подтверждена и считается верной.

Различия между тремя терминами на первый взгляд очевидны, однако они не дают возможности легко определить, в какой момент информация становится знанием. Поэтому не обойтись без обращения к философской трактовке знания, где под последним, как правило, понимается отражение действительности в сознании человека в виде восприятий, представлений, понятий, суждений и теорий. С этой точки зрения, знание – это персонализированная или субъективная информация, связанная с фактами, концепциями, интерпретациями, идеями, наблюдениями и суждениями (которые могут быть или не быть уникальными, полезными, точными или структурируемыми). Таким образом, информация становится знанием, как только она обрабатывается в сознании человека («молчаливое», «неявное» знание в терминах И. Нонаки). Это знание затем становится информацией снова (или тем, что И. Нонака называет «явное знание»), как только оно сформулировано или передано другим в виде текста, экспертного заключения, устных или письменных сообщений или других средств. Получатель может затем когнитивно обработать и усвоить информацию, так что она преобразуется обратно в молчаливое знание. Это согласуется с пониманием знания Ч. Черчменом и его утверждением, что «знания находятся в пользователе, а не в коллекции [информации]» [4, с. 34].

Из этой концептуализации вытекают два основных вывода. Во-первых, поскольку знания персонифицированы, они, чтобы стать полезными для другого человека, должны быть переданы в форме, доступной для понимания и интерпретации другими. Во-вторых, объемы информации сами по себе не имеют большого значения. Только та информация, которая активно перерабатывается в сознании человека через процесс рефлексии и обучение, т.е. трансформируется в знание, может стать полезной. Здесь главной проблемой является ответ на вопрос – насколько существующая неявная информация является потенциально нужной и важной и заслуживает того, чтобы сделать ее явной.

Управление знаниями в таком контексте можно понимать, как процесс приобретения как латентного, так и явного знания сотрудниками организации, которое другие сотрудники могут использовать для повышения собственной эффективности и результативности. Основная задача управления знаниями заключается не столько в их создании, сколько в их отчуждении от носителя и интеграции. Действительно, знания имеют крайне ограниченную организационную ценность, если они не являются достоянием всех сотрудников. Способность интегрировать и применять специализированные знания отдельных их носителей имеет основополагающее значение для возможности организации создавать и поддерживать конкурентные преимущества.

Традиционно создание и передача знаний происходили через различные средства, такие как личные контакты, наставничество, ротация кадров и обучение персонала. Однако по мере того, как рынки и организации становятся более глобальными и переходящими к виртуальным формам, эти

традиционные средства оказываются слишком медлительными и недостаточно эффективными и нуждаются в дополнении более действенными электронными технологиями. С другой стороны, как отмечают специалисты, знания не обязательно будут свободно распространяться по всей организации только потому, что технология для поддержки такого рода циркуляции информации доступна. В отсутствии четкой стратегии по управлению знаниями, внедрение информационных систем, которые облегчают коммуникацию и обмен информацией, в лучшем случае будет иметь только случайный положительный эффект. Вместе с тем, результатами внедрения систем управления знаниями должны стать новые возможности организации по повышению гибкости и мобильности, способность быть более инновационной, повышать качество принимаемых решений.

С этой точки зрения, современные концепции управления знаниями включают три ключевых аспекта – информационный, технологический и культурный. Наиболее очевидным определением управления знаниями является предоставление данных и информации доступным для членов организации способом через информационные системы, порталы и с использованием систем управления контентом. Изначально модели управления знаниями базировались на стремлении использовать потенциал информационно-коммуникационных технологий для потребностей управления. В связи с этим, на первоначальном этапе развития концепции управления знаниями наибольшую проработку получил технологический аспект. Он включает соответствующую инфраструктуру информационных технологий – наличие информационных систем, экспертных систем, сети Интранет, а также различные инструменты работы с ними – например, поисковые системы, мультимедиа, инструменты принятия решений и т.п.

В течение очень короткого времени пришло понимание того, что простого внедрения новых технологий недостаточно для эффективного обмена информацией и знаниями, что необходимо учитывать человеческие и культурные аспекты. Стало ясно, что внедрение управления знаниями повлечет за собой изменения в корпоративной культуре, и, во многих случаях, довольно значительные трансформации. Культурный аспект управления знаниями связывают с обучением персонала, эффективными коммуникациями и интеллектуальным потенциалом организации. Культурная составляющая позволяет рассматривать управление знаниями как нечто гораздо большее, чем просто управление контентом. Очевидно, что широкий открытый доступ к коммуникации и информации способствует ее распространению. Главный вопрос здесь – как структурировать организационную культуру, чтобы облегчить и стимулировать обмен знаниями. По мере того, как происходило признание важности человеческого фактора, две основные темы получают серьезную научную проработку в рамках концепции управления знаниями. Это, во-первых, становление организации нового типа – обучающейся организации. И, во-вторых, вопрос о том, как обнаруживать и развивать «неявные» знания. В рамках этих двух

тем активно исследуются вопросы создания и интеграции знаний, а также проблемы обмена знаниями и эффективной коммуникации.

Информационный аспект внедрения систем управления знаниями включает требования доступности необходимой информации, поступления информации в режиме реального времени, релевантности информации, отсутствия информационного «шума» и т.п. Кроме того, управление знаниями связывают с уменьшением информационных перегрузок за счет «фильтрации» информации. Наличие больших массивов информации порождает не меньшее количество вопросов. Как долго должна храниться информация? Кто решает, когда информация перестает быть полезной и своевременной? И так далее. Большинство успешных систем управления знаниями имеют эффективные инструменты отбора и фильтрации информации. Без четко разработанного процесса фильтрации и систематизации эффективность информации неизбежно уменьшается, а использование и полезность падает. В настоящее время основной темой исследований в этом направлении является «анализ данных», «машинное обучение» для «корпоративного поиска и т.п.

Также существует точка зрения, согласно которой управление знаниями может рассматриваться как средство отслеживания не столько самих знаний, сколько тех, кто владеет знаниями и инструмент их поиска. Поскольку носителями знаний чаще всего являются люди, часто лучший способ приобрести необходимый вам опыт – это получить экспертную оценку. Найти подходящего эксперта, обладающего необходимыми знаниями, может быть проблемой, особенно если, например, эксперт находится в другой стране. Основная функция системы поиска специалистов – идентифицировать и определять местонахождение тех людей в организации, которые имеют опыт в определенной области. Эти системы в настоящее время широко известны как системы определения местоположения специалистов.

Сегодня системы управления знаниями все чаще рассматриваются как системы эффективно охватывающие весь спектр информации и знаний, которые могут быть полезны для организации, включая знания, внешние по отношению к организации, – знания, исходящие от поставщиков, клиентов, конкурентов и т.д., а также научные знания. Вместе с тем, внедрение систем управления знаниями является сложным делом как в стратегическом, так и в оперативном плане. На многие вопросы, связанные с такой эффективностью таких систем, сложно пока ответить. Эти вопросы должны быть тщательно продуманы и решены, а механизмы должны быть разработаны и апробированы, прежде чем система будет запущена.

Список источников

1. Лиотар Ж.-Ф. Состояние постмодерна. – М.-СПб.: Алетейя, 1998. – 160 с.
2. Бутенко Е. В. Эволюция теории информационного общества:

*Международная научно-практическая конференция
«Философия и экономика в эпоху цифровой трансформации», 15 декабря 2020 (БГЭУ, г. Минск)*

автореф. дис. ... канд. философ. наук: 09.00.11 / Е.В. Бутенко; Томск. гос. ун-т. – Томск, 2004 – 19 с.

3. Кауфман Н. Ю. Трансформация управления знаниями в условиях развития цифровой экономики // Креативная экономика. – 2018. – Том 12. – № 3. – С. 261-270.

4. Бунина А. Ф. Управление знаниями в системе формирования конкурентных преимуществ современной организации: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 – социология управления / А.Ф. Бунина; Пятигор гос. технол. ун-т – Пятигорск, 2008. – 184 с.

О.М. Ростовская, доцент
rosolq@gmail.com
Витебский филиал «МИТСО»

О.М. Ростовская. СТРАТЕГИЯ ФИЛОСОФСКОГО АНАЛИЗА ФЕНОМЕНА СЕТЕВОГО ОБЩЕСТВА

Сетевое общество – современный техно-исторический феномен, развитие которого претендует на всеобъемлющий характер и определение тенденций политической, экономической, культурной, образовательной и других сфер деятельности. Оно обладает присущими только ему, специфическими признаками, и философия, которая также включена в социокультурный контент, претендует в отношении его на реализацию своей рефлексивно-методологической функции. Соответственно, цель автора состоит в определении стратегии философского анализа современного сетевого общества.

Изначально стоит определить границы понимания понятия «сетевое общество». Белорусский исследователь Е. В. Линкевич интерпретирует сетевое общество как специфическую форму социальной структуры – институционализированных установок людей в сложной связи их взаимоотношений в процессе производства, потребления, воспроизводства культуры и властных отношений [1]. Такая трактовка отражает макроподход к определению феномена сетевого общества и классические трактовки, где акцент ставился на социальной структуре и сетевой логике организации процессов в социуме, политике, культуре (М. Кастельс [2, с. 500]). Этот вектор продолжил академик Е. М. Бабосов в своей последней книге, посвященной роли креативной личности в сетевом обществе [3]. Подход, представленный в данной работе, можно обозначить как локальный (или микроподход) в том смысле, что сетевое общество определяется как система социальных отношений, складывающихся и реализуемых в процессе взаимодействия в интернете. Придерживаясь в последующем изложении соответствующей интерпретации, отметим, что сетевое общество является органической составляющей информационного общества и наиболее