лиз в виде конференции. Каждый из «работников» фирмы должен в монологической речи сообщить свои соображения об эффективности работы фирмы, дать оценку этой работы и сделать предложения, которые бы повысили эту эффективность с его точки зрения.

По присвоенной легенде Дон Бредли – босс компании «Байбери Системез», Эдвард Грин – менеджер по рекламе, Дерек Джонс – руководитель отдела исследований (R&D), г-н Сакаи – деловой партнёр из Японии, Кейт МакКена – менеджер по сбыту, Джейн Росс – администратор отдела маркетинга и др. должны сделать ревю всех программ о деятельности «своего» отдела.

Предварительно им даётся задание подготовиться к такому высказыванию.

Опыт 13 лет работы на курсах позволяет сделать вывод, что работа с видео-фильмами значительно влияет на качество подготовки слушателей к зарубежной стажировке. Оригинальным при работе с фильмами можно считать установку не на грамматику языка, а на понимание **основной идеи** материала видеозаписи. Это помогает сконцентрировать внимание на содержании фильма, а не на форме.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. *Платова, Т. Ю.* Об английском языке в технологических институтах Японии : Сб. профессионально-ориентированное обучение иностранным языкам в вузе. Т. Ю. Платова ; КузГТУ – Кемерово : 2007.

Автор статьи:
Соболева
Инесса Николаевна,
ст. преп. каф. иностранных
языков КузГТУ,
тел. (+7-384-2)58-24-34

УДК 378.22

Н. А. Жернова, Е. Е. Жернов

УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ КАК НАУЧНАЯ ДИСЦИПЛИНА: К ПОДГОТОВКЕ МАГИСТРОВ НА ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ ФАКУЛЬТЕТЕ КузГТУ

В двухуровневой системе высшего образования план подготовки магистров по направлению 080500 «Менеджмент», профиль «Производственный менеджмент» включает дисциплину «Управление знаниями» (УЗ). Поэтому перед формированием УМКД представляется целесообразным провести анализ этой науки в двух аспектах: динамическом – рассмотреть ее происхождение и развитие (генезис) и статическом – провести анализ места УЗ в структуре методологии науки.

1. Краткая историческая справка о возникновении УЗ как науки

Термин «управление знаниями» был введен в научный оборот К. Виигом – американским специалистом по искусственному интеллекту и впервые использован в 1986 году в его выступлении на конференции в Швейцарии. Отметим, что конференцию проводила Международная организация труда под эгидой ООН, когда наиболее популярной стратегией западного бизнеса была стратегия сокращения, в том числе и увольнения персонала. В начале 1990-х годов Fortune и Harvard Business Review опубликовали первые статьи, посвященные менеджменту знаний. Сегодня термины «управление знаниями» и «менеджмент знаний» используются как синонимы.

Важно указать на то, что формирование УЗ как науки с самого начала сопровождалось практическим внедрением ее результатов. Так, уже в 1994 г. крупные западные консалтинговые фирмы предложили своим клиентам услуги и организовали семинары в сфере менеджмента знаний. В ряде компаний появились соответствующие должности директоров: в «MacKinsey» – директор по знаниям, в «Scandia» – директор по интеллектуальному капиталу, в «Dow Chemical» – директор по интеллектуальным активам, в «Buckman Labs» – директор по передаче знаний [13, с. 114].

Активную деятельность по проблемам УЗ развернули различные общества, ассоциации, институты. Первая кафедра по УЗ основана в 1997 г. в бизнес-школе Хаас Университета Калифорнии (Беркли). С того же года издается научный журнал «Менеджмент знаний». Опубликованы сотни книг, статей, научных отчетов по результатам исследований в этой области. Наибольший интерес представляют труды зарубежных ученых Л. Прусака, Э. Лессера , Т. Давенпорта, И. Нонаки и Х. Такеучи, Ч. Деспреса и Д. Чавела, У. Буковича и Р. Уилльямса, Т. Стюарта, К. Джанетто и Э. Уилера. Среди российских исследователей надо отметить Д.С. Львова,

В.Л. Макарова, Г.Б. Клейнера, Б.З. Мильнера, А.Л. Гапоненко, Т.М. Орлову, М.К. Мариничеву.

Российские исследования ведутся в Центральном экономико-математическом институте РАН, в Государственном университете управления, где была создана первая российская кафедра управления знаниями, Санкт-Петербургском государственном университете, Санкт-Петербургском техническом университете, Томском политехническом университете, Владивостокском государственном университете экономики и сервиса и др.

В создании систем прикладного управления знаниями в России лидерами являются такие государственные структуры, как ФАС, ФСБ, ФСО, МВД, Центробанк, ФНС, Минтранс РФ, поскольку для них проблема обработки больших объемов информации является критическим фактором. Среди корпораций – «Газпром», «Лукойл», «Северсталь», где в 2001 году был официально зарегистрирован Центр по управлению знаниями (г. Череповец).

По мнению А.Л. Гапоненко [13, с. 119], УЗ имеет три четко обозначенных этапа.

Первый этап – технологический, связан с Интернетом и информационными технологиями, которые позволяют осуществлять управление на качественно новом уровне.

Второй этап связан с человеческими ресурсами. Используя даже самые современные технологии, нельзя получить необходимые результаты без учета человеческих отношений, без мотивации персонала, работающего с передовыми технологиями.

Сегодня УЗ находится на третьем этапе своего развития – этапе соединения персонала и технологий. Важно, чтобы менеджеры понимали, чего они хотят добиться от работников, использующих современные технологии. В этой связи правильной нам представляется постановка вопроса М. К. Мариничевой: что или кого соединять? Людей с информацией или людей с людьми? [9, с. 36–37]. Она пишет, что первый подход преобладал в компаниях, использующих технологии УЗ, до 2002 г. и проявил себя с неудачной стороны. Другой подход, ставший более распространенным после 2002 г., позволяет избавиться от подобных неудач, так как позволяет соединить людей непосредственно с носителями знаний – с другими людьми. Думается, что этот опыт должен быть учтен при переходе на новые формы обучения студентов.

Итак, можно констатировать, что в теории УЗ под влиянием практики выделены два подхода: технологический (или шире, технократический) и управленческий. В первом акцентируются компьютерные технологии, обеспечивающие функционирование систем формирования, хранения и использования информации. Второй – сосредоточен на обучении персонала, обеспечении корпоративной культуры, ориентированной на знания.

В исторической справке необходимо также отметить различие национальных подходов к УЗ: основатели европейского подхода (К. Свейби) рассматривают его как «измерение знания», американского подхода (К. Вииг) упор делают на менеджерский аспект, японского (И. Нонака) – на «создание знания».

Как видно из приведенных данных, сегодня УЗ – вполне сформировавшаяся область управленческой практики. Рассмотрим, как выглядит УЗ в качестве научной дисциплины. Для этого изучим ее место в структуре методологии науки как по «вертикали», так и по «горизонтали».

2. Место УЗ в структуре методологии науки

2.1. По «вертикали»

Пользуясь методологией Т.В. Корниловой и С.Д. Смирнова [7], в анализе структуры методологии науки по «вертикали» можно выделить следующие ее уровни: 1) уровень философской методологии; 2) уровень общенаучных принципов и форм исследования; 3) уровень конкретно-научной методологии; 4) уровень методики и техники исследования.

На первом уровне предметом исследования является философское знание, его форму имеет философская методология. Здесь знание добывается с помощью методов самой философии, примененных к анализу процесса научного познания. Разработка методологии этого уровня осуществляется, как правило, профессиональными философами и связана с анализом наиболее общих принципов познания и категориального строя науки в целом.

Второй уровень – уровень общенаучных принципов и форм исследования получил широкое развитие в прошлом веке, что предопределило выделение методологических исследований в самостоятельную область современного научного знания. К нему относятся:

– содержательные общенаучные концепции (теоретическая кибернетика как наука об управлении, концепция ноосферы В.И. Вернадского и др.);

– универсальные концептуальные системы (тектология А.А. Богданова, общая теория систем Л. фон Берталанфи, широко используемые в менеджменте);

– собственно методологические или логико-методологические концепции (структурно-функциональный анализ, системный анализ, логический анализ и др.).

Они выполняют функцию формализации и логической организации специально-научного содержания. К концепциям последнего типа относится и ряд разделов математики, которая стала в последнее время применяться к УЗ [4].

Общенаучный характер концепций методоло-

гического анализа этого уровня отражает их междисциплинарную природу: они относительно безразличны к конкретным типам предметного содержания, поскольку направлены на выделение общих черт процесса научного познания в его развитых формах, именно в этом состоит их методологическая функция по отношению к конкретно-научному знанию. К таким наукам можно, на наш взгляд, отнести семейство когнитивных наук, которое включает комплекс дисциплин – антропологию, психологию, социологию, теорию искусственного интеллекта, нейрофизиологию, педагогику и др. [2].

Третий уровень – уровень конкретно-научной методологии – применим к ограниченному классу объектов и познавательных ситуаций, специфических для данной области знания, вытекающие из него рекомендации носят выраженный дисциплинарный характер. Разработку методологического анализа этого уровня осуществляют как методологи науки, так и теоретики соответствующих областей знания. На этом уровне специальной методологии определенный способ познания адаптируется для более узкой сферы знания.

Четвертый уровень – уровень методики и техники исследования – наиболее близок исследовательской практике. Он связан с описанием способов, конкретных приемов получения релевантной информации, требований к процессу сбора эмпирических данных, в том числе проведения эксперимента и методов обработки экспериментальных данных, учета погрешностей. Рекомендации этого уровня наиболее тесно связаны со спецификой изучаемого объекта и конкретными задачами исследования, то есть методологическое знание здесь является наиболее специализированным.

Каково же положение методологии УЗ в «вертикальной» структуре методологии науки? По нашему мнению, первый уровень – философской методологии – по отношению к методологии УЗ выполняет роль методологического фундамента, источника общих философско-методологических принципов. Это такая часть философии науки, как эпистемология, анализирующая структуру и рост научного знания, а также онтология, рассматривающая реальные основания знания. Второй уровень – уровень общенаучных принципов и форм исследования – представлен такой дисциплиной, как «экономика знаний» или «экономика, основанная на знаниях», среди направлений которых рассматривается и менеджмент знаний [13, с. 110]. Такую экономику Д.С. Львов и Г.Б. Клейнер назвали когнитивной экономикой.

Собственно же методологические основы УЗ соответствуют третьему уровню – уровню конкретно-научной методологии. В силу специфических особенностей УЗ [10, с. ix, 19] последовательно-параллельно ему развивается четвертый уровень – уровень методик и техник исследования за счет конструирования нового практического инструментария (технологии УЗ).

Выделение места УЗ по «вертикали» предполагает наличие такового и по «горизонтали» наук: этого требует сочетание двух основных принципов структурирования – вертикального и горизонтального.

2.2. По «горизонтали»

Рассматривая место УЗ в структуре знаний по «горизонтали», можно отметить, что ученые выделяют УЗ в ряду менеджерских наук следующим образом. Во-первых, отделяют УЗ от информационного менеджмента. Так, А.Л. Гапоненко и Т.М. Орлова предостерегают от опасности гипертрофии технократического подхода к УЗ, который более присущ информационному менеджменту [3, с. 192, 200]. Демаркационная линия между УЗ и информационным менеджментом определяется, очевидно, различиями понятий «информация» и «знания».

В то же время эти ученые рассматривают УЗ как ведущее направление стратегического менеджмента [13, с. 147], акцентируя внимание на ресурсах, ставших «сегодня главными и в то же время не всегда эффективно используемыми» (имеются в виду знание и информация). Такое толкование возможно, если считать знание самостоятельным ресурсом. Но мы убеждены, что неверно отделять знание от человека [8] и поэтому склоняемся к различению УЗ с управлением персоналом. Поскольку знание неотъемлемый атрибут человека, УЗ следует рассматривать как часть, хотя и вполне самостоятельную, управления персоналом или, что шире, управления человеческими ресурсами*. Есть также намерения представить УЗ как продолжение функции управления изменениями [11].

Более проблемным нам представляется выделение УЗ из семейства когнитивных наук. Здесь критерием разделения может служить, по нашему мнению, деление наук на фундаментальные и прикладные. В первом случае, как известно, научные исследователи имеют одну главную цель – приобретение знания. Во втором случае поиск истинного знания – средство достижения конкретных прагматических целей. Такими целями в УЗ являются «аккумулирование интеллектуального капитала, выявление и распространение имеющихся информации и опыта, создание условий для распространения и передачи знаний» [12, с. 85]. Как видно, цель УЗ в отношении знаний состоит в их передаче и распространении, но отнюдь не в их производстве. Являясь прикладной наукой, УЗ и

* Попытки провести принципиальное различение управления персоналом и управления человеческими ресурсами [5] представляются нам некорректными, так как в этом случае понятие «персонал» отождествляется с понятием «кадры».

Соответствие категорий УЗ признакам науки

Категории УЗ как науки	Признаки науки [1]							
	«жесткие»				«мягкие»			
	истинность	поиск истины	интеллектуальное производство	измеримость	объективность	проверяемость	самокоррекция	этичность
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Цель – аккумулирование интеллектуального капитала, выявление и распространение имеющихся информации и опыта, создание условий для распространения и передачи знаний [12, с. 85].	–	+	+	+	–	+	+	–
2. Задачи [12, с. 85].	–	+	+	+		+	+	–
2.1 Придание дополнительной ценности имеющейся информации путем выявления, отбора, синтеза, обобщения, хранения и распространения знаний.	–	+	+	+	–	+	+	
2.2 Придание знаниям потребительского характера, с тем чтобы они представляли собой необходимую и доступную для пользователя информацию.	–	+	+	+	–	+	+	
2.3 Воплощение знаний в продуктах, услугах, документах, базах данных и программном обеспечении.	–	+	+	+	–	+	+	
2.4 Стимулирование прироста знаний (распространение внутри компании, обмен с другими сотрудниками).	–	+	+	+	–	+	+	
2.5 Создание интерактивного обучающего окружения, в котором люди постоянно обмениваются информацией и используют все условия для усвоения новых знаний.	–	+	+	+	–	+	+	
2.6 Оценка знаний, измерение и использование нематериальных активов организации.	–	+	+	+	+	+	+	
3. Принципы [13, с. 115]	–	+	+	–	–	+	+	–
4. Функции [3, с. 213]	–	+	+	+	–	+	+	–
5. Предмет [13, с.120]	–	+	+	–	–	+	+	–
6. Объект [13, с. 212]	–	+	+	–	–	+	+	–
7. Субъект [9, с. 43–44]	–	+	+	–	–	+	+	–
8. Условия [10, с. xi]	–	+	+	–		+	+	+
9. Средства [3, с. 275]	–	+	+	–	–	+	+	+
10 . Технологии [3, с. 257]	–	+	+	+	+	+	+	–
11. Последствия [13, с. 114]	–	+	+	–	–	+	+	–

получило свое «менеджерское» название; видимо, не случайно, мы не встречали понятия «когнитивный менеджмент», хотя есть понятие «когнитивная экономика».

Приведенные точки зрения на УЗ можно разделить, на наш взгляд, на две большие группы. Первая группа представляет узкий подход к УЗ как управлению систематизированной информацией (объективированным явным знанием). Во второй группе акцент сделан на человеческий фактор, и тогда УЗ рассматривается как часть управления человеческими ресурсами (персона-

лом) и соответственно неявным знанием, сосредоточенным в голове человека (личностным знанием, по М. Полани). Нам представляется, что УЗ как управление знаниями человека более правильно рассматривать наряду с управлением персоналом, то есть личностями и общностями людей. Такая точка зрения не отрицает необходимости придерживаться междисциплинарного подхода к УЗ.

Таким образом, УЗ занимает вполне самостоятельное место в структуре методологии науки как по «вертикали», так и по «горизонтали». Но насколько УЗ отвечает требованиям, предъявляемым методологией к научной дисциплине? Попытаемся ответить на этот вопрос.

3. Выявление соответствия категорий УЗ признакам науки

Традиционное понятие науки означает знание, характеризуемое истинностью или, по крайней мере, неукоснительным поиском истины, который как таковой есть по сути своей «интеллектуальное предприятие» [1]. Если прежде требовалась абсолютная уверенность, такая, как, например, в математике, то в конце XIX – начале XX вв. в качестве новых признаков науки стали рассматривать менее жесткие характеристики объективности, проверяемости и самокоррекции, применимые к гуманитарным наукам, к которым несомненно «мягкий» подход, как и к УЧР.

Согласно глоссарию Яхонтовой Е.С., «мягкий» подход к управлению человеческими ресурсами – это подход, который рассматривает людей как самый ценный вид активов и источник конкурентного преимущества, оценивает приверженность и вовлеченность работников в дела компании, их согласие в отношении организационных целей и методов управления как решающее условие результативной деятельности [14, с. 462].

В этом контексте мы считаем возможным разделить признаки науки на «жесткие» и «мягкие». К «жестким» относятся истинность, поиск истины, интеллектуальное производство и измеримость (таксономия), к «мягким» – объективность, проверяемость, самокоррекция. Также считаем необходимым в самостоятельную группу вынести такой признак как этичность, поскольку направленность на человека и на отношения между людьми является сущностной характеристикой УЗ.

В категории УЗ как научной дисциплины мы включили общепринятые категории: цели, задачи, принципы, функции, предмет, объект, субъект, условия, средства, технологии, последствия. Поскольку УЗ как научная дисциплина находится в стадии своего становления, перечисленные признаки не имеют однозначного толкования в научной и научно-учебной литературе. В таблице приведены категории УЗ из базовых российских источников (графа 1), так как на них будет основано преподавание УЗ магистрам. Знаками «+» или «–» в таблице отмечено соответствие категорий УЗ как научной дисциплины выбранным выше признакам науки в целом.

Как видно из таблицы, все категории УЗ не проходят проверку на истинность (графа 2) в силу того, что УЗ – гуманитарная менеджерская дисциплина. Это, кстати, одна из основных трудностей при прохождении студентами федерального тестирования по общему менеджменту и его функциональным видам.

В связи с тем, что УЗ активно развивается как в теоретическом, так и в практическом плане, мы отметили знаком «+» соответствие всех категорий УЗ такому признаку науки как поиск истины, что, безусловно, является интеллектуальным производством (графы 3, 4). С точки зрения менеджмента измеримыми (графа 5) должны быть цели и задачи любого управления, в том числе и УЗ. Вполне определенными являются функции УЗ. Но предмет УЗ до сих пор не определен – возможная формулировка предмета Гапоненко [13, с. 120] почти совпадает с задачами по Мильнеру, да и, справедливости ради, надо заметить, что сам автор не называет это предметом, а пишет, что «менеджмент знаний как вид управленческой деятельности охватывает: практику придания дополнительной ценности имеющейся информации путем выявления, отбора, синтеза, обобщения, хранения, распространения информации; придание знаниям потребительского характера, с тем чтобы они представляли собой необходимую и доступную для пользователя информацию; создание интерактивного обучающего окружения, где люди постоянно обмениваются информацией и используют все условия дляусвоения новых знаний». А так как предмет любой науки систематизировано раскрывает и охватывает различные стороны объекта исследования, то мы взяли на себя смелость истолковать приведенный Гапоненко перечень как предмет УЗ.

По-разному представлены в литературе также принципы, объект, субъект, условия, средства, последствия УЗ, что не позволяет применить к ним такой точный критерий науки как измеримость. По тем же причинам минусом отмечены практически все категории УЗ по признаку объективности (графа 6) за исключением п. 2.6., п.10, так как в них приведены процедуры оценки знаний, измерения и использования материальных активов организации и технологии УЗ.

С позиции возможности проведения контроля в менеджменте положительно оценен нами по всем категориям УЗ такой признак науки как проверяемость (графа 7). Положительно оценено соответствие всех категорий УЗ и такому признаку науки как самокоррекция (графа 8) в силу особенности системы менеджмента как социальной системы, к которой, как доказано сегодня [6], может быть применен синергетический подход.

Признаку этичности (графа 9) соответствуют, на наш взгляд, те категории УЗ, которые содержат понятие корпоративной культуры. Не имея возможности остановиться здесь на вопросе взаимовлияния культуры компании и менеджмента знаний, отметим только, что такие этические понятия как доверие, справедливость, понимание, взаимопонимание и др. играют важнейшую роль в организации обмена знаниями между сотрудниками.

Из составленной нами аналитической таблицы можно сделать вывод, что УЗ как гуманитарная наука находится в стадии своего становления, что будет создавать определенные трудности в процессе ее преподавания и изучения в магистратуре. Вместе с тем проблемный характер дисциплины делает ее интересной в научном плане, что отвечает задачам подготовки магистров, ориентированных на деятельность, требующую аналитических навыков, а также на научно-исследовательскую работу.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Агацци, Э.* Почему у науки есть и этические измерения? // Вопросы философии. – 2009. – № 10. – С. 93–105.

2. *Баксанский, О. Е.* Когнитивные науки: от познания к действию / О.Е. Баксанский, Е.Н. Кучер. – М.: КомКнига, 2005. – 184 с.

3. *Гапоненко, А. Л.* Управление знаниями. Как превратить знания в капитал / А.Л. Гапоненко, Т.М. Орлова. – М.: Эксмо, 2008. – 400 с. – (Полный курс MBA).

4. Горизонты инновационной экономики в России: право, институты, модели / общ. ред. В.Л. Макарова. – М. ЛЕНАНД, 2010. – 240 с.

5. *Гулиева, М.* Управлять численностью персонала – дань моде или потребность бизнеса? // Управление персоналом. – 2010. – № 20. – С. 55–58.

6. *Иванова, Т.Ю.* Кибернетико-синергетический подход в теории управления / Т.Ю. Иванова, В.И. Приходько // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – № 5. – С. 132–137.

7. *Корнилова, Т.В.* Методологические основы психологии / Т.В. Корнилова., С.Д. Смирнов. – СПб.: Питер, 2006. – 300 с.

8. *Логачев, В.А.* «Интеллектуальный капитал» с позиции трудовой теории стоимости / В.А. Логачев, Е.Е. Жернов // Экономист. – 2006. – № 9. – С. 36–41.

9. Мариничева, М.К. Управление знаниями на 100 %: путеводитель для практиков. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 320 с.

10. *Мильнер, Б.З.* Управление знаниями. – М. – ИНФРА–М, 2003. – 178 с.

11. *Уварова, Т.Г.* Трансформация управления вузом на принципах менеджмента знаний // Проблемы современной экономики. – 2007. – № 4.

12. Управление знаниями в корпорациях учеб. пособие / под ред. Б.З. Мильнера. – М.: Дело, 2006. – 304 с.

13. Экономика, основанная на знаниях: учеб. пособие / под общ. ред. А.Л. Гапоненко. – 352 с.

14. *Яхонтова, Е.С.* Soft Management или управление отношениями в компании: учебник. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2010. – 470 с.

Авторы статьи:

Жернова
Наталья Александровна,
канд. экон. наук, доц. каф. отраслевой
экономики КузГТУ
Тел. 8-3842-39-69-27

Жернов
Евгений Евгеньевич,
канд. экон. наук,
доц. каф. общей экономики КузГТУ
eugjernov@mail.ru

УДК 378.184

Д. С. Белый, Н. А. Жернова

СОЗДАНИЕ НАУЧНОГО СТУДЕНЧЕСКОГО КАДРОВОГО АГЕНТСТВА (НСКА) «ПОТЕНЦИАЛ» В ГУ КУЗГТУ – ВКЛАД В ВЫПОЛНЕНИЕ МИССИИ УНИВЕРСИТЕТА

Среди обсуждаемых вопросов образовательной реформы в России – трудоустройство выпускников вузов в соответствии с полученной специальностью. Определяющим фактором эффективного осуществления этого процесса со стороны вуза является качество подготовки специалиста. Данное положение находит определенное подтверждение в миссии Кузбасского государственного технического университета: удовлетворение потребности личности и общества в различных формах образования, активное влияние на социально-экономическое развитие региона и страны посредством формирования на основе новейших образовательных технологий *высокого профессионального уровня,* гражданских и нравственных качеств выпускников, организации научной и ин-