

Кулакова Наталья Андреевна

аспирант

ГБУ ДПО «Санкт-Петербургская академия
постдипломного педагогического образования»

г. Санкт-Петербург

РОЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В ОБРАЗОВАНИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Аннотация: в статье рассмотрены основные характеристики развития современного информационного общества, а также основные аспекты управления знаниями. Используются общенаучные методы теоретического исследования. Проанализировано влияние последних изменений в обществе на систему образования. Сделан вывод о важности процесса управления знаниями.

Ключевые слова: управление знаниями, информационное общество, эффективная организация, система образования, наука.

Современный этап развития общества характеризуется концептуальными изменениями в различных сферах общественной жизни. Процесс изменений носит нелинейный характер и обуславливается факторами, различными по направленности и силе воздействия. Происходит изменение типа производства: при постиндустриальном способе производства на передний план выходят информационные и коммуникационные технологии, нано- и биотехнологии, требующие специалистов нового поколения. Также происходит изменение типа экономики на наукоемкую, характеризующуюся не массовым потреблением природных ресурсов, а производством научных знаний и достижений, при котором основным продуктом становятся услуги и нематериальные ценности. Постнеклассическая научная картина мира включает в себя человека, его самоидентификацию и коммуникацию, следовательно, важную роль играет система жизненных ценностей человека и социально-психологическое состояние общества.

В контексте этих изменений формируется информационное общество, признаками которого обладают все больше развитых стран. К его возникновению привела информационная революция, которую характеризуют качественные изменения способов передачи информации (от электрических к электронным), а также увеличение скорости ее передачи, расстояния и объема.

Условия современного этапа развития общества можно описать как сложные (на любое событие оказывает влияние множество нелинейных и непредсказуемых сил), изменчивые (скорость изменений возрастает, стабильность иллюзорна), противоречивые (результаты исследований могут казаться взаимоисключающими) и неопределенные (сложно прогнозировать будущее). Однако это лишь требует от общества развития новых способностей по отбору и классификации информации, информатизация сама по себе должна обеспечить более эффективное экономическое развитие, с помощью сокращения времени реагирования на события, автоматизации рутинных операций с помощью нейросетей и специализированного программного обеспечения. Как отмечает Е.М. Сергейчик, информационные технологии стимулируют процесс персонализации, принося человека к выбору себя, самоопределению, критическому и самостоятельному мышлению и постоянному пересмотру своих позиций [6].

В ответ на такой общественный запрос перед системой образования встают новые задачи по развитию в человеке тех способностей, которые востребованы в информационном обществе. Очевидно, что наука и образование играют решающую роль в развитии общества, модернизация образования становится условием модернизации экономики, необходимо создание условий для образования человека, который будет развивать экономику, успешно работать, что обеспечит ему высокое качество жизни, а это, в свою очередь, даст собственно социальный эффект. Важными аспектами изменений в системе образования становятся обновление содержания образования и технологий обучения, а также развитие вариативности образовательных систем [2]. Возникает потребность в обучении на протяжении всей жизни, идея непрерывного образования.

Тесная связь экономики и образования обуславливает появление и исследование понятия «экономика знаний», которое рассматривается как новый уклад экономики, основанный на знаниях и цифровых технологиях, массовой коммуникации и взаимосвязи общества, коммерции и государства. Процесс развития непосредственно связан с производством знаний, повышением качества жизни и человеческого капитала. Человеческий капитал – это совокупность качеств, навыков, мотиваций, способностей и знаний человека, которые он использует как субъект экономики (Т. Шульц, Г. Беккер). Теория человеческого капитала впервые рассматривает человека не как затратный, а как производительный фактор развития, который неразрывно связан с личностью человека (поэтому человеческий) и является источником дохода (поэтому капитал). Человек является не просто рабочей силой, необходимым элементом трудового процесса, а сложным инструментом, обладающим комплексом характеристик, которые он может развивать и использовать с большей или меньшей интенсивностью. При этом оценка человеческого капитала может производиться на различных уровнях (индивид, семья, организация, государство). Инвестиции в развитие человека, включая его здоровье, образование, бытовые условия и культурное развитие важны не только для увеличения производительности и эффективности работы организаций, но и для развития экономики и общества в целом.

При анализе характеристик информационного общества и изменений в современном мире необходимо также рассмотреть такой процесс, как глобализация. Относительная новизна и сложность этого явления порождает множество определений и неоднозначность оценок этого процесса. Как универсальный процесс всемирной интеграции и унификации различных сфер общественной жизни, глобализация приводит к проницаемости границ национальных социокультурных систем и открытости каналов межкультурной коммуникации [3]. С одной стороны, этот процесс приводит к разрушению единых национальных пространств, в том числе образовательных. Например, если раньше качественное массовое образование, вне зависимости от базовых и наследуемых условий, выполняло роль социального лифта и позволяло человеку реализоваться, то теперь

простого накопления и передачи знаний от поколения к поколению недостаточно. В условиях глобализации образовательным системам приходится конкурировать, несмотря на их непохожесть. Это, в свою очередь, увеличивает важность роли образования в социальной и экономической сфере, что, с другой стороны, дает толчок к развитию и новым исследованиям в этой области.

Во второй половине XX века информационная революция привела к изменению природы знания и переосмыслению его характеристик. Среди первых ученых, переосмысливших феномен знаний, были Питер Друкер, Даниел Белл, Элвин Тоффлер, Маршалл Маклюэн, Ёнэдзи Масуда.

Д. Белл дает следующее определение: знание – это совокупность субординированных фактов или суждений, представляющих собой аргументированное утверждение или экспериментальный результат, способный быть переданным другим людям с использованием средств связи в определенной систематической форме [1]. Знание включает в себя как новые факты (исследования), так и переосмысление и систематизацию старых. Знанием не являются новости и развлекательные повествования. В более узком смысле знанием является интеллектуальная собственность, которая имеет стоимость, т.к. ее можно измерить по затраченному времени на исследование и изложение, по расходам на ее распространение и передачу. П. Друкер считает знание средством для достижения экономических и социальных результатов, при этом в организациях необходимо делать знания производительными, то есть объединить их внутри системы, сделать знание задачей и причиной самого существования организации. Также он говорит о том, что обучение управлению чаще всего подразумевает набор техник о планировании бюджета и организационной структуре. Но главной целью управления должно быть создание продуктивных знаний [4].

Таким образом, знания превращаются в главную производительную силу, они являются главнейшим и широчайшим ресурсом и для индивидов, и для экономики. Конкурентоспособность организаций и даже национальной экономики определяют знания и способность управлять ими. Носителем знаний является

человек, поэтому управление знаниями включает в себя деятельность по производству, распределению и использованию знаний на уровне индивида и на уровне организации. Возрастает необходимость разобраться и систематизировать процесс управления знаниями, понять, как появляются инновационные знания, как научные знания внедряются (или почему их внедрение не происходит) в менеджмент организаций и повседневную жизнь человека.

Очевидно, что развитие концепции управления знаниями имеет междисциплинарный характер. Процесс управления знаниями может быть предметом изучения таких направлений науки как философия, экономика, психология, социология и др. Рассмотрим основные аспекты управления знаниями, как результат взаимодействия социально-культурных и нравственных ценностей человека, организации и общества в целом.

В информационном обществе поиск истины соотносится с пользой и ее практической значимостью для человека, то есть основывается на ценностях человека. Сложные коммуникативные и саморазвивающиеся системы являются предметом исследований и источником научных знаний. Научные знания все больше касаются не вещей, а личности; они должны быть целостными и рассматриваться как неотъемлемая часть бытия.

Тогда управление знаниями включает в себя: координацию и информационный обмен знаниями, обновление и распространение знаний, методы воздействия знаний на организацию или личность, интерпретацию знаний и способы их применения, систематизацию знаний, превращение их в инструкции. При этом систематизацию и формализацию знаний нельзя назвать конечной целью управления знаниями. После того, как организация (или личность) отобрала необходимые знания, интерпретировала их и распространила на все сферы своей деятельности, создала схему применения этого знания, или инструмент использования (образец, инструкцию), – то есть систематизировала и оптимизировала применение знания, не происходит завершение процесса управления знаниями. Использование этого «присвоенного», «организационного» знания теперь тре-

бует меньших затрат, менее квалифицированного труда, но организации требуется продолжать отслеживать появление новых знаний во внешней среде и распознавать устаревание знаний. Таким образом, управление знаниями является непрерывным процессом самоорганизации, самообучения и совершенствования.

Объединение личных целей и ценностей человека, организаций и общества приводит к развитию инноваций и повышению эффективности человеческой деятельности. Появляются новые значимые понятия: волонтерство, социально-ответственное потребление, социальное предпринимательство, непрерывное образование, общество знаний и т. д. Эти понятия формируются и развиваются с одной стороны на основании научной рациональности, поиске смыслов и общего блага, с другой стороны, на основании здравого смысла и интереса каждого человека. Такие знания и управление ими требуют междисциплинарного подхода.

Организации являются системой совместной деятельности людей, в соответствии с миссией и стратегией развития, в которой каждый сотрудник играет свою роль и имеет определенные обязанности. То есть в рамках организации сотрудники стремятся к достижению целей организации, а не своих личных (хотя в какой-то степени цели могут совпадать). Тогда знания организации могут служить либо внедрению инноваций, развитию науки и обществу в целом, либо чрезмерному обогащению и накоплению. Однако в условиях высокоразвитого общества, а также постнеклассической рациональности, когда главными ценностями являются личностное достоинство, свобода, безопасность и самоопределение, такие организации постепенно разрушаются, как несоответствующие потребностям общества.

Сложно представить эффективную организацию без налаженных средств и способов коммуникации, а человека – без развитых коммуникативных навыков. Коммуникация в информационном обществе становится способом существования человека. В процессе дискуссии, диалога и общения людей могут формироваться новые знания, если все стороны готовы принять иную точку зрения, не теряя собственную целостность. Непрерывное взаимодействие между людьми

способствует также развитию гибкости, способности адаптироваться к изменениям. Коммуникация также становится необходимым условием развития креативности [7]. При этом креативное мышление и его формы (например, сетевое) позволяют выйти за рамки узко аргументированных решений и оперативно генерировать новые идеи и знания.

Говоря о гибкости, адаптации и способности реагировать на неопределенность, нельзя не остановиться на системе образования. Становится ясно, что система образования должна стремиться к обучению умению ориентироваться в нарастающем объеме информации. В связи с процессами автоматизации и цифровизации обновляются и даже исчезают некоторые трудовые функции и профессии, следовательно, от системы образования требуется подготовка специалистов, обладающих новыми компетенциями. В такой высоко конкурентной среде рынок образовательных услуг быстро развивается, появляются новые формы образования и образовательные модели. Тогда встает задача создания такого содержания программ (учебного контента, знания), которое отвечает современным требованиям рынка труда.

По данным доклада к XX апрельской научной конференции по проблемам развития экономики и общества НИУ ВШЭ, наиболее актуальными трендами в образовании являются: непрерывное обучение или обучение в течение всей жизни, омниобучение (обучение с использованием всех возможных каналов коммуникации), социальное обучение, микрообучение, адаптивное обучение, нейрообучение, дистанционное обучение, менторство, смешанное обучение, проектно-ориентированное обучение, «самообучающиеся» организации и др. [8].

Молодые люди поколения Z становятся экономически активными и входят в состав работающего населения, при этом они используют информационные технологии фактически с рождения («digital natives»), имеют неограниченный доступ к информации, клиповое мышление, развитые цифровые компетенции. Главной мотивацией для них становится индивидуальное, личностное развитие (в том числе не связанное с работой), а не карьерный рост и уровень заработной платы. Кроме того, общее увеличение продолжительности жизни и конкуренции

за рабочие места приводят к тому, что работникам необходимо менять сферу деятельности в течение жизни, и, возможно, не один раз. Это говорит о том, что работнику для успешного профессионального развития необходимо все время приобретать новые компетенции, навыки и знания; и это должно происходить быстрее, чем раньше.

Для образовательных организаций управление знаниями может рассматриваться, с одной стороны, на уровне самой организации, а с другой стороны, на уровне образовательного процесса. На уровне образовательного процесса управление знаниями можно охарактеризовать как целенаправленную организацию образовательного процесса на основе принципов менеджмента качества для создания таких условий подготовки обучающихся, которые обеспечат развитие профессионально-личностной компетентности, востребованной в современном обществе [5].

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод, что процесс управления знаниями – сложный, требующий всестороннего осмысления, а его изучение требует взаимодействия различных подходов. В информационном обществе человеку и организации для эффективного развития в условиях неопределенности и постоянных изменений, несомненно, требуются навыки управления знаниями. В рамках постнеклассической рациональности важную роль начинает играть генерация новых знаний, система жизненных ценностей человека и социально-психологическое состояние общества. Вместе с тем критериями научности управления знаниями становятся взаимосогласованность и способность использования достижений науки на благо общества.

Список литературы

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования [Текст] / Д. Белл. – М.: Академия, 1999. – 956 с.
2. Волков В.Н. Управление школьной организацией в условиях концептуальных изменений в образовании [Текст]: монография / В.Н. Волков. – СПб.: СПб. АППО, 2016. – 258 с.

3. Гавров С.Н. Социокультурная традиция и модернизация российского общества [Текст]: монография / С.Н. Гавров. – М.: МГУКИ, 2002. – 146 с.
4. Друкер П. Эра социальной трансформации. The Atlantic Monthly – 1994 / П. Друкер; пер. на рус. яз. Т. Лопухиной [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2006/2506>
5. Игнатъева Е.Ю. Менеджмент знаний в управлении качеством образовательного процесса в высшей школе [Текст]: монография / Е.Ю. Игнатъева. – Великий Новгород: НовГУ имени Ярослава Мудрого, 2008. – 280 с.
6. Сергейчик Е.М. Новые медиа: революция сознания [Текст] / Е.М. Сергейчик // Философские науки. – 2016. – №3. – С. 14–23.
7. Сергейчик Е.М. Менеджер знаний в «обществе знания», или «Новые визионеры» [Текст] / Е.М. Сергейчик // Инновации в школьном управлении: материалы Межрегиональной научно-практической конференции (в рамках VIII Петербургского международного образовательного форума). – СПб.: СПб АППО, 2017. – С. 116–123.
8. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение [Текст]: докл. к XX Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества (Москва, 9–12 апр. 2019 г.) / Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишнеvский, Л.М. Гохберг и др.; науч. ред. Л.М. Гохберг; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 82 с.