

БРАХМАН Г.А.

АРХИТЕКТОНИКА УПРАВЛЕНИЯ НЕЯВНЫМ ЗНАНИЕМ В СИСТЕМЕ АДМИНИСТРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Человек использует и создает знания с самого начала своего существования. Именно такая способность и отличает современный вид человека – Homo Sapiens. Антропологические данные свидетельствуют, что процесс эволюции – процесс цефализации головного мозга. С другой стороны, эволюция типов человеческого общества:

индустриальное → постиндустриальное → информационное → ноосферное,

характеризуется увеличением видов и объема интеллектуальной деятельности, результатом которой становилось получение и использование новых знаний. Процесс этот описывается геометрическими функциями.

Сегодня, на пороге ноосферного общества, управление знаниями обеспечивает эффективность административных процессов и принимаемых административных решений, создает предпосылки для появления инноваций, обучения и мотивации персонала.

Невербализуемые, неявные знания составляют более 80% организационных знаний. Это знания, которые полностью или частично не формализованы, которые в отличие от явных знаний трудно документировать и учесть. Неявные знания глубоко и неразрывно вплетены в практику работы предприятия и включают в себя различные ноу-хау, секреты мастерства, опыт, интуитивные знания и озарение, ощущения, впечатления, мнения, навыки (умения), взаимоотношения между людьми, нормы поведения, общепринятые ценности и стандартные оперативные процедуры, присущие членам организации.

Эффективное создание, использование и управление неявным знанием в сфере административного менеджмента может быть источником устойчивого конкурентного преимущества. Неявные знания не лежат на поверхности, они хорошо защищены от копирования конкурентами и образуют «костяк» интеллектуального капитала организации.

Трудность управления неявными знаниями заключается в том, что эти знания невозможно классифицировать, детализировать, копировать и

распространять. Неявные знания - продукт личного опыта человека, которые отражают его убеждения, моральные ценности и взгляды и могут быть переданы только посредством личного и непосредственного общения, совместной работы, и в атмосфере обучения, основанного на личном опыте.

Исходя из вышеизложенного, единственным способом выявить и разделить неявные знания может быть гармонизация информационной среды на принципах симбиотической эмпатии, способности индивидуума к достижению целей, лежащих за пределами собственных эгоистических желаний, и соотносящихся с человеческим обществом в целом. Важнейшим компонентом новой информационной среды является человеческая психика, дух, сознание.

В результате проведенного исследования на основе системологического системного подхода была разработана классификация человеческих эмоций. Классификация позволяет детерминировать понятие эмоции, «эмоция – это реакция на познание мира, обусловленная вегетативным психотипом человека». Классификация эмоций дополняет и исправляет теорию психологических типов Карла Густава Юнга. Первичным, сущностным основанием деления эмоций, познания мира и психологических типов является рациональность, а дополнительным – вертность.

На основе классификации, выделены новые психотипы, знание которых, существенно изменяет подход к организации управления знаниями. Так, например, из классификации следует, что аналитика – это способ познания, которым человек на основе анализа отрицает познание нового.

Такой подход совершенно не приемлем, когда речь идет об обмене знаниями и, особенно, обмене и заимствовании неявных знаний, на основе симбиотической эмпатии. Доминирующим психотипом этой миссии является сангвиник-интуит, а работа по управлению знаниями, скорее всего, должна носить название «Интуитика знания». Конвинцеанальными темпераментами специалистов по управлению и архитектонике неявного знания являются: сангвиник и флегматик.

Управление неявным знанием в коллективе организации должно строиться на принципах повышения роли эмпатии, вдохновения, наития, предвидения, воодушевления, проницательности и перцепции, обучения интуиции, сенсорике, этике и логике.

Таким образом, психолого-акмеологические методы управления, как совокупность специфических способов воздействия на личность, коллектив организации, на отношения и взаимодействия между ними, направленные на

установление эмпатии между членами организации, позволят эксплицировать неявное знание организации в ключевую область компетенции организации, вписать эффективное использование неявного знания в модель архитектуры управления знаний в сфере административного менеджмента.

Сегодня мы стоим на пороге зарождения человека нового ноосферного общества, Человека Знания, Homo Competens.