

эффект ПИИ. Так, если в 1999-2000 г. объем импорта компаний с иностранным капиталом был равен объему экспорта, то к 2007 г. импорт превосходил экспорт на 80,5 %.

Кроме того, внутреннее производство компаний с иностранными инвестициями имело гораздо более высокий импортостимулирующий эффект по сравнению с экспортостимулирующим. Так, в 1999-2006 гг. увеличение внутреннего производства компаний с иностранным капиталом на 1 млн. долл. США сопровождалось ростом импорта на 1,406 млн. долл. США, а ростом экспорта – только на 0,879 млн. долл. США. Увеличение иностранных инвестиций также имеет чистый импортостимулирующий эффект. Так, увеличение вклада иностранных инвесторов в предприятия с иностранным капиталом на 1 млн. долл. США сопровождалось ростом объема импорта компаний с иностранным капиталом на 31 млн. долл. США, а объема экспорта – на 20 млн. долл. США.

Приведенные данные позволяют сделать вывод, что приток в экономику Беларуси иностранного капитала приводит к эффекту замещения и имеет чистый импортостимулирующий эффект. Таким образом, очевидно, что существенно улучшить торговый баланс страны привлечение ПИИ не позволит. Для достижения указанной цели государству необходима эффективная политика стимулирования ПЗИ, основанная на использовании различных финансовых льгот, предоставляемых на целевой основе, а также формировании предпосылок активной транснационализации экономики.

Так, например, целесообразным представляется стимулирование зарубежных инвестиций белорусских туристических компаний в создание туристической инфраструктуры в странах, наиболее активно посещаемых белорусскими туристами – Украина, Болгария, Турция. Инвестиции целесообразно направить в строительство гостиничных комплексов, пансионатов. Это позволит основной объем расходов белорусских туристов направить на поддержку национального туристического сектора, часть из которых вернется в экономику в форме налога на прибыль или репатрируемой прибыли. В данном случае необходима активная работа национального внешнеполитического ведомства с целью обеспечить выделение национальным турфирмам земельных участков под строительство новых объектов либо возможность приобретения действующих комплексов. Решение данного вопроса облегчается в тех странах, которые являются активными инвесторами на белорусском гостиничном рынке (Турция).

УДК

УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ ОРГАНИЗАЦИИ НОМО SYMBOLICUS

Иренеуш Май

Mehle Polska, Вроцлав, Польша

Категории знание и управление знаниями невозможно определить и несомненно не найдут однозначных либо квазиоднозначных решений в соответствии с теорией организации или теорией управления. Рассмотрение этого вопроса без учета методологического фактора ведет часто к определенной дифференциации и ограничению области потенциальных решений вопроса. Обращение в настоящее время внимания на вопрос знания и управления знаниями, по отношению к организации, не вытекает из знания в себе сущего, а является лишь результатом определенных изменений в методах хозяйствования, является последствием эволюции организации в результате как технологического, так и общественного характера изменений. Развитие технологии переработки и передачи информации не

является основным, а лишь посредственным фактором изменений, какие произошли и сейчас происходят в области экономики и в области общественных перемен. Непосредственным фактором изменений стало устранение асимметрии в доступе к информации. Зато по мере появления полного доступа к информации тем, что существенным образом начало различать организации и стало главным атрибутом конкурентного преобладания, являются знания. Решения вопроса знаний организации невозможно найти без учета изменений в области общественных, культурных, политических явлений. Следует, как нам кажется, придерживаться убеждения, что рассуждения должны иметь интердисциплинарный характер.

П. Дракер констатирует, что *находимся как раз в одном из этих важнейших исторических периодов появляющихся каждые двести, триста лет, когда люди перестают понимать мир, а прошлое не в состоянии объяснить будущее*⁴.

Изменения, которые происходят в пространстве общественных явлений, не протекают независимо от изменений происходящих в экономике. Бек и Гидденс придерживаются мнения, что в постиндустриальной и постмодернистской перспективе неопределенность, непрозрачность, изменчивость, хаос, высокий уровень риска являются имманентными чертами позднего модернизма. Изменения, временность, являются нормальными состояниями в области тождественности личности и организации. Глобализация, которая раньше определяла расширение рынков сбыта, перемещение производства с целью снижения стоимости, в отличие от местных экономик, перестанет быть существенным параметром определяющим поведение будущих организаций, так как отсутствие границ, отсутствие барьеров входа, пространственных и временных ограничений определяет вездесущность организаций как естественное состояние.

В процессе принятия решения, при оценке шансов и угроз учитываем те пространства среды, которые находятся в связи с целью единицы и организации в процессе разработки стратегии развития.

Отдельную проблему составляет то, что знания сами стали товаром вместе с отрицательными явлениями использования административных правил, неприменимых в изменяющихся общественно-экономических условиях, для приобретения в собственность идей, патентов, изобретений, знаков и всего, что только возможно с целью не всегда честного сбыта на рынке. Наблюдаемый конец гармонии, конец порядка „установленного раз и навсегда” вызывает уже только нервозность, которая по словам Бодрилларда отличается от бывших страхов, приводящих обычно к лихорадочным действиям, переворотам тем, что она рассредоточена, без определенных точек закрепления, с „несвойственными” недомоганиями, находящая выход не в размышлении о рационализации возможных выборов, не в оптимальном выборе на будущее а только в прагматическом выборе относимом к интересу собственной единицы или организации на близкое будущее и без претензий на далекое будущее.

Организация и знания

Рассматривая проблемы знания, имея в виду организацию, не можем превращать его в демона изменений и присваивать ему все последствия происходящих изменений. Недопустимо считать, что:

- капитал перестал быть основным ресурсом организации, а стали им знания: Lenovo не купило от IBM технологию, а только лишь фирменную марку; Dell добился успеха благодаря определенной рыночной стратегии основанной на сделках b2b; подобно тому, как Amazon и Google;
- традиционно сотрудники являются только источником стоимости, в эпоху же управления знаниями – инвестицией;
- последствием знаний организации является переход от иерархических структур к горизонтальным, сетевым структурам;

⁴ K.S. Cameron, R.E. Quinn, *Diagnosing and Changing Organizational Culture*, Prentice Hall, 1998

- следствием управления знаниями является отход от культуры повиновения в направлении культуры доверия;
- следствием управления знаниями является изменение методов мотивирования сотрудников посредством отхода от финансовых стимулов в пользу удовлетворения;
- рыночная стоимость организации зависит в меньшей степени от обладаемых финансовых и вещественных активов в пользу нематериальных активов и интеллектуального капитала;
- вследствие управления знаниями произошло изменение отношений с клиентом, с односторонних с помощью рынка, в пользу интерактивных, посредством сотрудничества;
- традиционно организация находится под постоянной угрозой и в последствии управления знаниями видит только шансы;
- развитие организации имело традиционно линейный характер а вследствие управления знаниями развитие протекает хаотически и является затруднительным для предвидения;
- традиционно использование технологии считалось существенным; в эпоху же управления знаниями стало необходимым.

В эпоху полной симметрии информации основным фактором конкурентного преобладания становятся не знания сами по себе и способы управления ими но прежде всего асимметрия знаний между организациями. Знания неотъемлемо связаны с людьми. Самые совершенные системы IT управления данными, информацией не заменят людей. Наглядным примером является ситуация, которая имела место в США в фирме GE в отделении электровозов. После ухода на пенсию главного механика оказалось, что 80% сложных нетипичных случаев аварии невозможно было определить с использованием имеющихся баз данных диагностики и диагностического программного обеспечения. Ситуацию решило назначение сотрудника-пенсионера специалистом по подготовке новых кадров, которые унаследуют его знания.

Знания организации

Ф. Котлер считает, что в случае, если данные не преобразовываются в информацию, которая станет основой знаний, а эти в свою очередь источником мудрости, мы больше теряем чем получаем.

Данные и информация являются доменой в области обработки. Знания и мудрость являются доменой людей.

Знание на грунте философии, в том методологии эмпирических наук, является (по Виттгенштейну) обоснованным и истинным убеждением или (по Веркмейстеру) обоснованным убеждением. В науке об управлении как на практике, так и в теории, понятие знание не определяется однозначно. В эмпирических науках, философии проблема знания сводится к вопросу, как правильно и достоверно проверять соответствие содержания умственных феноменов, т.е. наблюдений, теорий и убеждений внешней по отношению к этому уму действительности.

Мудрость в наиболее минимальном смысле – это умение принимать обоснованные решения, которые на более далекую перспективу приводят к положительным результатам. В иной трактовке можно принять, что мудрость это умение использовать обладаемые знания.

В науке об управлении отсутствует полное согласие относительно определения, что представляет собой знание. Чаще всего знание (подобно тому как факт, данные, мудрость) по отношению к практике управления определяется интуитивно:

- Знания это плавное сочетание опыта, качества, информации о контексте а также экспертной оценки определенной проблемы, которая обеспечивает рамки для оценки и присоединения нового опыта и информации⁵;
- Знания это полное использование информации и данных в сочетании с потенциалом человеческих умений, возможностей, идей, увлечения и мотивации;
- Знания это применение информации на практике⁶;
- Знания это полноценная одобренная информация, интегрирующая данные, факты, информацию а также часто гипотезы⁷;
- Знаниями называем информацию, которой была придана некая структура и которая может использоваться в некоторой области деятельности⁸;
- Знания это информация, которая нашла понимание, обогащение суждениями и используется в действии;
- Знания это эффект применения информации и опыта в процессе мышления⁹.

Управление знаниями представляет относительно новую область исследований, в которой понятия точно укоренившиеся на грунте других дисциплин, применяются здесь в основном в их обыденном, интуитивном смысле. Подобное явление происходит в процессах связанных с обработкой информации. Процессы преобразования информации, такие как накопление, отбор, проверка, сохранение в памяти переводятся на знания, хотя к ним не относятся.

Во всех толкованиях знания организации и интуитивно воспринимаемого вопроса управления знаниями, хотя и указывается субъект – человек, сотрудник, член организации – знания как объект рассматриваются практически исключительно как элемент в множестве данных, как ресурс, как объект подлежащий обработке в системах ИТ организации. Знания не являются, как хотят некоторые авторы, вершиной пирамиды над данными, фактами и информацией. Согласно теории информации Шаннона всё, что подлежит обработке – накоплению, отбору, проверке, распределению – представляет собой информацию более или менее структурированную по своей природе. Тем самым не заключает в себе какого-либо смыслового содержания, не является знанием. Не соответствует этому понятие интерпретации, семантического анализа, которые придают информации определенный смысл и приписывают определенный атрибут истины. Системам ИТ, не смотря на то как развитым, несвойственны самосознание, тождественность, субъективность, интуиция и хотя бы здравый ум. Знания – еще раз повторяем – по Витгештейну являются осознанным убеждением или, по Веркмейстеру, осознанным и истинным убеждением. По мнению П. Дракера управление знаниями относится прежде всего к людям а его цель состоит в достижении такого содействия людей, которое позволит нейтрализовать недостатки и в максимальной степени использовать талант и положительные черты участников организации. Для соответствия обыденному пониманию знания принимаем ниже, с целью определить методологическую перспективу для определения знания и вопроса управления знаниями, следующие предпосылки:

- Управление знаниями не может заменить управления организацией; управление знаниями не является альтернативой для управления организацией;
- Объектом управления знаниями не является сама организация, а лишь сотрудники организации;

⁵ Davenport T.H., Prusak L., *Working Knowledge, How Organizations Manag, Productivity, Made In America*, Harvard Business Scholl Press, Boston 1998

⁶ Grudzewski W., Hajduk I., *Przedsiębiorstwo wirtualne*, Difin, Warszawa 2002

⁷ Brilman J., *Les meilleures pratiques de management*, Editions d'Organisation, Paris 2000

⁸ Probst G., Raub S., Romhardt K., *Managing Knowledge*, John Wiley & Sons Ltd. 2000

⁹ McDermott, *Wy Information Technology Inspired But Cannot Deliver Knowledge Management*, Kalifornia Managment Rewie, № 4 1999

- Объектом управления знаниями являются потенциальные и актуальные знания, обладаемые людьми (сотрудниками) организации. Под понятием потенциальные знания будем понимать в самом широком смысле знания, которых сотрудники не помнят в данный момент, не осознают или, которые имеются в банках данных, в библиотечных фондах как внутри, так и вне организации, накопленных в виде информации;
- Субъектом управления знаниями является человек (сотрудник) организации, а объектом – знания, обладаемые потенциально или в данный момент, как выше, сотрудниками;
- Организацию рассматриваем как некую систему с целевым направлением в общесистемном понимании. В последствии хотим рассматривать организацию как субъект, обладающий всеми элементами как у человека: самосознанием, тождественностью, интеллигентностью, знаниями¹⁰;

Homo symbolicus

Кажется, что наступило время трактовки изменений, преобразований в области общественно-культурных, политических и экономических явлений в своей совокупности, так как режиссером, театральным художником, актером и зрителем на этой сцене является человек. Согласно Лиотарду, вступление в законную силу метаповести, отнимает у знания статус цели для себя, сушей. Знания перестали быть собственностью узких общественных кругов, они становятся потребительной стоимостью, товаром и главным инструментом глобальной конкуренции. Изменения в сфере экономики являются следствием общественных перемен, а также находятся во взаимозависимости. Оттуда изменения в общественной, культурной, политической сфере, а также изменения в методах функционирования организаций, в сфере ее поведения следует рассматривать как одну и ту же картину общественно-экономической действительности, без упрощенных контекстовых анализов в контекстах: информационное общество, общество знаний, интернетовое общество, сетевое общество, интеллектуальный капитал, общественный капитал и др.

Мы не хотим рассматривать единицу в пространстве коллективистского и индивидуалистского видения общества. Так, как не хотим также рассматривать в контексте субъективности единицы. Зато существенным вопросом с точки зрения свободы и развития станет тождественность единицы и в последствии – тождественность организации.

Человек конца XIX-го и начала XX-го веков не подчиняется уже ограничению к функции организации хозяйственной жизни, целью которой считается максимальная выгода, прибыль. *Homo oeconomicus* является концепцией единицы, предполагающей, что человек, как существо рационально действующее, всегда стремится к максимизации прибыли в обществе, а также принятию выбора в силу экономической стоимости последствий этого выбора.

Наступило время *homo symbolicus*. *Homo symbolicus* это не только концепция человека, который пользуется шифром символического общения, сводимого к знакам. *Homo symbolicus*¹¹ отражает человека, который воспринимает информацию, проводит отбор, верификацию, накапливает, преобразовывает, который делает определенные (не только рациональные) выводы, который обладает знаниями (и приобретает постоянно новые), который участвует в процессах обмена знаниями. *Homo symbolicus* является субъектом знаний организации и объектом управления знаниями организации.

¹⁰ G. Morgan, *Imaginization New Mindsets for Seeing*. Organizing and Managing, Berret-Koehler 1997.

¹¹ На основе теории информации и процессов обработки информации образ является последовательностью знаков, отсюда не считаем необходимым выделять в принятой перспективе концепции *homo videns* как продолжение *homo symbolicus*.