

СИНЕКТИКА УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В ИННОВАЦИОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

**Овчаренко
Георгий
Васильевич** доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: menedjment@uriu.ranepa.ru

**Мелихова
Белла
Сергеевна** кандидат экономических наук, преподаватель кафедры менеджмента, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: bellaqaz@yandex.ru

Аннотация

В статье раскрывается понимание НООобщества инновационной культурой, способствующая созданию и развитию новых знаний. Обосновывается воссоздание производственной науки во всех отраслях экономики, а также необходимость создания отечественных инновационных технологий для инновационного развития экономики страны. Утверждается, что только уровень инновационного образования персонала – вектор становления новой экономики России при инновационном мышлении руководителей всех уровней управления.

Ключевые слова: *ноообщество, инновационное обучение, новые особые знания, человеческие интенции, обучающаяся организация, производственная наука, инновационное мышление.*

Не одно влияние чужеземного идеологизма пагубно для **нашего отечества**, воспитание, или лучше сказать **отсутствие воспитания**, есть **корень** всякого **зла**. Скажем более, **одно просвещение** в состоянии **удержать новое безумство**, **новые общественные бедствия**.

Пушкин А.С.

Только тогда станешь **человеком**, когда **научишься видеть человека в другом**.

Радищев А.Н.

Развитие общества России вступило в фазу развития – **неообщество**, где **новые особые знания** определяют **самореализацию личности, качество ее жизни** и достижение **нужных благ**, а **НООобщество** должно обеспечить условия **создания развития и передачи знаний** с учетом **социально-психолого-экологических** аспектов. Это способствует проведению **научных исследований** и **инновационного обучения** в процессе **инновационной деятельности персонала**, т.е. организации становятся **мини-обществом** с наличием **всех видов знаний**, определяющих гибкую **оргструктуру**, что обуславливает **необходимость управления новыми знаниями персонала**, который

является носителем и создателем **новых особых знаний** с передачей их при управлении ими для **восстановления** всех отраслей промышленности, фактически – это фактор **выживания России – инновационная модель развития** экономики при реализации **отечественных инновационных технологий** на всех уровнях деятельности.

На практике **теория познания** в своей эволюции **определила развитие взаимодействия** на стыке наук, являясь **методолого-философской** основой с **этико-психологическим обоснованием** творческой деятельности **человека** в **гносеологическом векторе**. Это способствовало становлению **инновационных традиций**, а также **инновационных методов и принципов** в **образовательных инновационных процессах**, определяющих необходимость восстановления **производственной науки** в организациях на основе **синтеза** технологических, психологических, социально-экологических аспектов [1] при **научно-технологическом прогнозировании** и **инновационно-стратегическом анализе** факторов внешней и внутренней сред **глобальной кризисной экономики**.

Совершенно очевидно, что **в теоретическом аспекте** элементы структуры **гносеологического процесса** в **инновационном развитии новой экономики** способствуют функционированию **инновационной организации** в векторе **инновационной теории Н.Д. Кондратьева**. Такое осмысление **гносеологического подхода** позволяет **становлению научно-социальной креативности**, т.е. создание **инновационных знаний** и **отечественных прорывных технологий** для реализации **инновационного развития новой экономики**, а также раскрывает **особенности** взаимодействия этапов **инновационного цикла** с учетом специфики **человеческой интенции** и **этической гуманности** руководителей всех уровней.

Так, **Аристотель** осуществил **впервые деление знаний** на:

- **теоретические:** идея, открытия, изобретения, теории науки и гипотезы, гуманитарология, неявные, психологические, инновационные, образовательные, нейроматематические;
- **практические:** управленческие, организационные, социальные, экономические, технические, **специальные** – технологические, информационные, прогностические, компьютерные и профессиональные.

В силу **специфики гносеологического подхода** мы считаем, что **становление новой экономики в России** является **уникально-гуманной** формой ее **инновационного развития** при реализации **инновационной идеи** в **инновационной** деятельности регионов [1], что позволит более **гибко войти в 6-ю фазу цикличности** с меньшим уровнем **кризиса** в экономике страны и учетом **демографического** аспекта, так как происходит смена поколений.

Логика развития современного общества характеризуется тенденциями профессиональной-**личной специализации** в соответствии **инновационно-информационным уровнем культуры** между людьми, поэтому **инновационные знания** и **неоинформация** должны способствовать **социально-экологическому равновесию**. В связи с этим **архиважна вектор интеллектуальной деятельности человека**, так как **НЕОбщество** создается не только **материальным** производством, но и его **инновационными знаниями** с **нравственной ответственностью** руководителей:

- **кто** их будет создавать?
- **как** их использовать?
- **когда** обновлять?

– **какие знания нужны** сейчас?

Предметом исследования управления **инновационными** знаниями являются **отношения** в системе знаний организации: парадигмы управления, подходы, методы, методология, технология их **создания** и **управления** ими на **производстве**:

- производственно-техничко-технологическими;
- социально-психологическими;
- гуманно-культурными;
- нравственным соответствием (рис. 1).

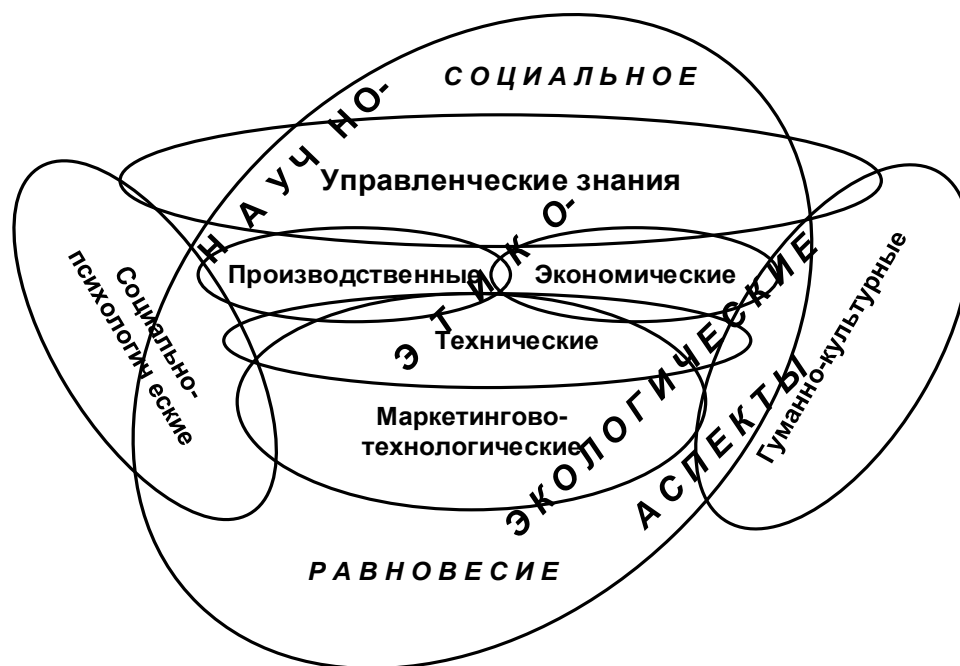


Рис. 1. Алгоритм соответствия знаний

В **теории подходы** к определению понятия **знания** различны, **как**:

- вектор совершенствования;
- результат познавательной деятельности;
- продукт научной деятельности;
- производительная сила – ресурс развития;
- экономическая категория;
- источник компетенций;
- основа интеллекта;
- фактор **самореализации** личности;
- процесс обновления.

На практике для **создания** и **передачи информации** в организации создается **информационно-компьютерная** система для получения **инновационной** информации с **НОО**логикой.

В связи с этим **руководители инновационных организаций** должны на всех уровнях деятельности **создавать** и **формировать социально-психологический климат** в коллективе, определяющий:

- взаимопонимание и **партнерство** руководителей и персонала;
- умение тонко и гибко донести **нужную** информацию коллективу;

- создание **социального** пакета для **каждого** работника;
- реализацию **командной** работы;
- открытую мотивацию **каждого** сотрудника;
- морально-нравственную **ответственность** руководителя перед коллективом;
- гуманный **уровень** организационной **культуры знаний**;
- наличие **ключевых компетенций** у руководителей.

Производственные знания – умения, опыт, навыки, культура, поведение, традиции, ценности, личные знания, определяют создание **новых особых знаний**:

- теоретические **кому?**
- стратегические **когда?**
- практические **какие?**
- специфические **кто?**

чтобы **уметь** гибко применять классификацию **Гиппократ**: сангвиник, холерик, флегматик и меланхолик.

Управление **новыми особыми знаниями** персонала в его деятельности – это **умение руководителей-организаторов создать** социально-психолого-экологический подход к **пониманию поведения каждой личности** для эффективного использования всех ее знаний, не только для **инновационного развития** организации и **самореализации каждой личности**, но и наращивания **интеллекта** всего коллектива. Вышеизложенное показывает, что **обучающаяся организация – освоение и создание новых знаний НАУЧЕНИЮ** пионерных решений при **партнерской** деятельности, **диалоге, обмене опытом** и **навыками** на основе семинаров и **наставничества**, что предопределяет:

- **адаптивность** и **гибкость** организации к **изменениям конъюнктуры**;
- социально-психологическую **восприимчивость**;
- способность **генерировать** новые идеи;
- психологическое **равновесие** в коллективе;
- **формирование инновационной** культуры знаний;
- осознание руководителями – **личность – ценность** организации;
- гибкую реализацию **неявных** знаний.

На практике в деятельности **инновационной** организации **неоинформация** и **знания** **взаимодополняют** при реализации всех функций во всех подразделениях на всех уровнях управления.

Пример. Так **неоинформация инновационного маркетинга** – это **новые особые знания** о среде, а для **руководителей** – это **информация**, которая способствует **созданию инновационных знаний**, что определяет **инновационное управление системой знаний** в организации для решения **задач**:

- создание интеллекта организации;
- гибкая генерация идей;
- четкая их реализация;
- применение **цифрового** носителя их трансферта;
- обновление инновационным мониторингом.

Инновационно-стратегическое управление НОО знаниями в организации определяется:

- **неоинформацией** инновационно-интеллектуального маркетинга;
- вектором создания **собственной производственной науки**;
- созданием **инновационной** гибкой системы образования;

- *постоянным обновлением* знаний персонала;
- *формированием инновационно-социальной культуры* знаний в коллективе;
- *внедрением компьютеризации* всех функциональных процессов;
- *применением НЕОинформационных* отечественных технологий;
- *творческим участием* персонала в создании *новых особых знаний*;
- *творческим контроллингом* уровней **знаний** персонала на производстве;
- *гибкой инномотивацией* каждого работника за создание нового особого знания.

Как показывает мировая практика *обновления особых знаний*, что **человек** – источник их для создания **блага людям**.

В логике инновационного подхода результаты инновационной деятельности университетов через **инновационное обучение: создание инновационных знаний и технологий** и их **трансфера**, которые должны быть реализованы на производстве с различным **вектором инновационной деятельности**, т.е. **коммерциализованы конкретному** потребителю, что соответствует **статусу инновационного университета**, увеличивая интеллектуальный потенциал страны. Подтверждением такой тенденции является высказывание Г. Чесборо, что «...исследовательские аспекты более точно отражают важнейшие задачи, с которыми сталкиваются промышленники» [2, с. 98].

Становление и развитие **инновационных университетов** для *создания инновационных знаний и технологий* обуславливает *превращение науки в инновационную производительную силу*, способствующую распространению не только *новшеств*, но и инновационному развитию экономики, определяющую **полезность** знаний с **социальной ответственностью** перед **НЕОобществом**.

Однако **практическая** реализация вышеизложенного возможна при осуществлении руководителями инновационной организации в своей деятельности **аспектов эффективности управления:**

- 1-й – своим временем;
- 2-й – принципом **АВС**;
- 3-й – принципами **САМО**;
- 4-й – уметь убеждать – взаимопонимание;
- 5-й – работать командой – партнерство;
- 6-й – особыми знаниями персонала;
- 7-й – компетенциями.

Само существование идеологии **взаимопонимания** в любой организации основывается на участии **человека-ценности**, так как именно работники **предопределяют бизнес-идеологию**. **Идеологическая система** – это взаимодействие и взаимопроникновение новаций философии, психологии, социологии и нравственной этики с учетом **исторического наследия** – это и есть система **инновационно-идеологического управления** инновационным развитием общества. В таком случае, **идеология**, как отмечает философ **М. Фуко**, **предопределяет** «всеобщий анализ любых форм представления, начиная с элементарного ощущения и кончая отвлеченной и сложной идеей».

Русский ученый философ **Бонч-Бруевич** писал, что «...наступает время всеобщего осознания того, что от уровня индивидуальной **самореализации каждой личности** зависят масштабы достижения человечества в обретении материальных и **духовных благ**, сбережения окружающей природной среды, облагораживания общественных отношений».

В условиях кризиса экономики, чтобы реализовать инновационное развитие всех отраслей промышленности должно быть наличие и реальное состояние тех *общественных* и политических субъектов, которые не только выражают желания, но и обладают **волей** для осуществления инновационного проекта на практике [3], создавая *гармоничное* состояние в новом обществе.

Только *сочетание* новационных знаний и *новейшей интеграции* государства, науки и образования предопределяет создание *новых социальных ценностей* и *адаптации* работников организации к *инновационным изменениям* (рис. 2).

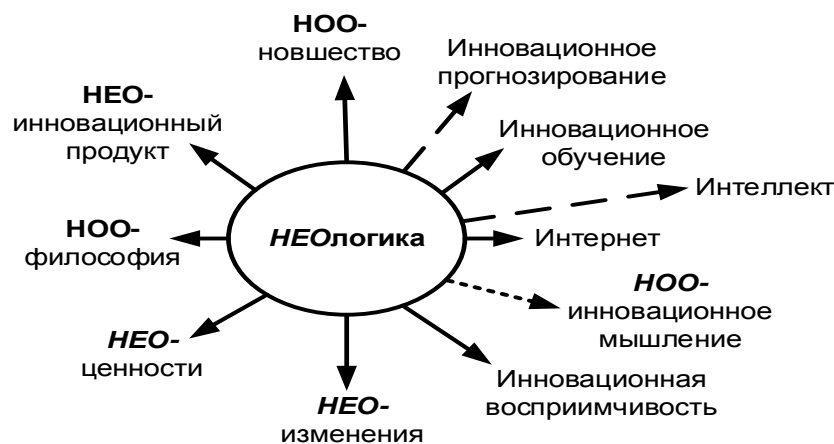


Рис. 2. Алгоритм инновационного совершенствования

Инновационный выход страны из кризисно-социальной ситуации предопределяется **нравственной** политикой государства. Как отмечал в своих исследованиях Н.Д. Кондратьев, что *...планы будущего развития* хозяйства имеют *теснейшую связь* с **предвидением** этого будущего..., но необходимо **сочетание циклично-генетической закономерности** динамики социальных систем с **методологией прогнозирования** циклов, кризисов и инноваций, так как при построении плана нужно **сочетать генетический метод**, основанный на *экстраполяции* тенденций экономической действительности на будущее с *телеологическим методом*, ориентированным на достижение **независимой** целевой установки в **перспективный** период [4].

Основу **богатства людей** планеты по **Б. Гейтсу** составляют **не земля, нефть, заводы и фабрики, а знания, авторские права и бренд компании**. В США одна из главных доходных статей бюджета формируется за счет **экспорта** знаний в виде *технологий, программного обеспечения, изобретений и открытий*, обеспечивающих производство более **1/3** всей *мировой наукоемкой продукции*. Этот пример иллюстрирует – насколько существенна роль **интеллекта** человека в современной **инновационной** экономике – **экономике знаний**.

Совершенно очевидно, что *инновационно-интеллектуальные организации* создают и применяют **новые особые знания** для увеличения **будущей** ценности клиента с использованием *инновационных технологических потоков неинформации*, определяющих организацию постоянно быть **изменяющейся системой**, чтобы **гибко адаптироваться** на основе **интеллекта** своих работников при их взаимодействии, наращивая **инновационные знания**.

Концепция уникального управления знаниями – это **инновационно-социальный вектор интеллектуального аспекта** – его **миссия** – создание **взаимодействия** с **синергетическим эффектом** в виде **ценности** инновационно-стратегического ресурса (рис. 3).



Рис. 3. Логика инновационной ценности

Отметим, что знание *не поддается* точному определению, а *управление знанием* определяет *инновационное мышление* при реализации инновационных процессов и прорывных отечественных инновационных технологий для создания *жизненных ценностей* необществу.

Интеллект организации – *новые знания*, творческие способности людей, **имидж** компании, **моральные** ценности, возможно ощутить через *инновационное развитие* – *инновационный продукт, ценности и стоимость*, а взаимодействие его элементов предопределяет нацеленность на развитие **нового общества**.

В современных условиях в России происходит *становление инновационной экономики*, предопределяющее радикально *новую модель* развития общества – *инновационную* с ориентацией на интегрированную систему взаимодействия: *непрерывное обновление знаний*, направленное на инновационно-гибкую организацию производства, *партнерские отношения* участников производственного процесса при сформированных *инновационной культуре* и *отечественных технологиях*, способствующих реализации *новых особых знаний* персонала.

Философия управления знаниями обуславливает **инновационную стратегию**, **инновационную культуру**, значимость **этики** и **приоритетов** в базе знаний с учетом «*спирали знаний*» (*обновления*), в которой *взаимодействуют* при протекании **ЖЦЗ** (*жизненного цикла знаний*) *творцы новационных знаний*. Развивая и **обновляя** знания организации, они создают **инновационный интеллект** на **новом** уровне развития (рис. 4).



Рис. 4. Интенция человеческого интеллекта

Управление знаниями при наличии **инновационной культуры** в коллективе предопределяет *становление новой карьеры* для всех работников в виде разнообразных инвестиций на разных ее уровнях – *от новичка до топ-менеджера*, которая позволит в будущем развитии применять *интеграционный подход* при осуществлении бизнес-процессов, обеспечивающих *взаимодействие* всех **инновационных элементов** организации через *индивидуальный интеллект*, поэтому менеджеры по управлению знаниями ответственны за **создание новых особых знаний** и повышение их ценности для **каждого** работника и организации.

Анализ *становления инновационной культуры знаний* показывает, что в организации происходят изменения во всех сферах ее *инновационной деятельности*, при осознании персоналом необходимости *изменений* и *перехода* от одного уровня развития на другой – **инновационный**.

Литература

1. Овчаренко Г. В., Ларкина Н. Г. Инновационное управление: . Учебник / ЮРИУ РАНХиГС, Ростов-на-Дону, 2017. 352 с.
2. Чесборо Г. Открытые инновации / пер. с англ. В.Н. Егорова – М.: Поколение, 2007. 336 с.
3. Доклад экспертов Клуба инновационного развития Института Философии РАН «Методологические аспекты инновационного развития России»: <http://rnd.cnews.ru>
4. Кондратьев Н.Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения. Избранные труды. – М.: Экономика, 2002. 767 с.

Ovcharenko Georgy Vasilyevich, Doctor of Economic Science, Professor of Cathedra of Management; South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: menedjment@uriu.ranepa.ru

Melikhova Bella Sergeyevna, Candidate of Economic Science, teacher of Cathedra of Management; South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: bellaqaz@yandex.ru

SYNECTICS OF KNOWLEDGE MANAGEMENT IN THE INNOVATIVE ORGANIZATION

Abstract

In article the understanding noosociety innovative culture contributing to creation and the development of new knowledge reveals. Reconstruction of production science is proved in all branches of economy and also need of creation of domestic innovative technologies for innovative development of national economy. It is claimed that only the level of innovative education of personnel – a vector of formation of new economy of Russia at innovative thinking of heads of all levels of management.

Keywords: *noosociety, innovative training, new special knowledge, human intensions, learning organization, production science, innovative thinking.*