

УДК 111.1:33

DOI: 10.17072/2078-7898/2016-1-52-56

ТРАНСЛЯЦИЯ ЗНАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ: К ВОПРОСУ О ПОСТАНОВКЕ ПРОБЛЕМЫ

Соболев Николай Андреевич

Школа философии НИУ «Высшая школа экономики»

Исследование проблемы трансляции знания научной и философской мыслью претерпело значительные изменения. Если изначально акцент ставился на трансляцию знаний от индивида к индивиду, а позже в 60-е гг. XX в. — как между индивидами, так и между организациями, то в 90-е гг. трансляция знания рассматривается уже как управленческий процесс. В настоящее время наиболее актуальным становится вопрос о том, что такое знание, трансляцией которого мы пытаемся управлять, и каковы его свойства. В рамках дисциплины, исследующей данный процесс — менеджмента знания, сформировались несколько подходов. Их отрицательной стороной является недостаточная обоснованность в выборе того или иного варианта ответа на вопрос, что такое знание. В настоящей работе утверждается, что для его решения необходимо обратиться к истокам менеджмента знания, лежащим в предметном поле эпистемологии. Выяснилось, что рассматриваемая дисциплина в своей основе опирается на теорию социального конструкционизма, поэтому в ней имплицитно воспроизводится подход к знанию, используемый в этой эпистемологической теории. Данный подход включает в себя такие свойства знания, как организационность, воплощенность, прагматичность, конструируемость. Трансляция знания в менеджменте рассматривается в рамках «подхода воплощенного знания», согласно которому любое знание всегда выражено в деятельности субъекта, и поэтому трансляция знания зависит от контекста самой деятельности, а успех данного процесса определяется тем, насколько переданное знание смогло быть воплощено.

Ключевые слова: знание; трансляция знания; менеджмент знания; эпистемология; социальный конструкционизм.

KNOWLEDGE TRANSFER IN MANAGEMENT: THE PROBLEM STATEMENT

Nikolay A. Sobolev

The School of Philosophy, National Research University «Higher School of Economics»

An approach to knowledge transfer has dramatically transformed through the 20th century. While it was initially commonly regarded that knowledge transfers only between individuals, in 1960s the focus moved on how this process goes between organizations as well as individuals. In 1990s knowledge transfer became a managerial process. As for now, researchers face new question: what is knowledge which transfer is to be managed and what properties does it have? Knowledge management investigators adopted several answers to such a question, but, unfortunately, did not sufficiently grounded their choices. This paper argues that to solve such a question means to find out what definition of knowledge is implicitly used in knowledge management theory and practice. To do so, it should be clarified how the theory in which knowledge management originated defines knowledge and its properties. This paper shows that knowledge management has arisen from social constructionism. That means that the former applies to knowledge as being organizational, embodied, pragmatic and constructive. Thus, an approach to knowledge transfer implicitly used in knowledge management theory and practice can be described as «embodied knowledge approach». According to it, knowledge always exists in activity of a person or an organization so that to have knowledge successfully transferred means to reconstruct the context of activities in which the knowledge was initially embodied. The results of this paper would be important for both epistemology and knowledge management because they provide a linkage between both subject fields.

Key words: knowledge; knowledge management; knowledge transfer; epistemology; social constructionism.

Представители научной и философской мысли неоднократно обращались к проблеме трансляции знания — важной составляющей общественной жизни. Изначально акцент делается на трансляцию знаний между индивидами, а с 60-х гг. XX в. — как между индивидами, так и между организациями. В 90-е гг. трансляция знания рассматривается уже как управленческий процесс: это было связано с появлением нового научного и практического направления — менеджмента знания [1]. Целью данной области управленческой науки было управление генерацией, трансляцией и использованием знания. Будучи изначально набором практик, менеджмент знания становится активно развивающейся прикладной дисциплиной [12]. Причем с конца 2000-х гг. внимание исследователей привлекает новый аспект: что такое знание, трансляцией которого мы пытаемся управлять, и каковы его характеристики?

Актуальность подобной постановки для практической сферы бесспорна. Действительно, для создания эффективных технологий обмена знаниями необходимо иметь представления о свойствах передаваемого объекта. Это означает, что нужно не отдельное определение знания, а концепция, в которой описываются его свойства и условия, при которых оно возможно, другими словами — эпистемологическая теория. Таким образом, перед менеджментом встал вопрос: на основе каких эпистемологических теорий следует рассматривать проблему трансляции знания?

Возможны несколько вариантов решения. Один из них — выработка подхода, отвечающего задачам, стоящим перед практикой трансляции знания и их теоретических обобщений. Так, Б. Выссусек с коллегами предлагает социопрагматический подход к трансляции знания [15], апробированный ими для решения конкретных задач в области создания информационных систем [16]. Его минус заключается в том, что никакая теория не может охватить всех возможных явлений. Следовательно, для более полного охвата реальности необходимы несколько концепций, что и предлагают такие исследователи, как Н. Джейкобсон [5]. К сожалению, в данном случае трудно аргументировать выбор конкретных направлений развития теории трансляции знания. Сама Джейкобсон считает, что в качестве базиса следует опираться на теории социальной эпистемологии, но аргументирует это лишь тем, что в последние годы большей популярностью пользуются исследования, посвященные внутри- и межорганизационному распространению знания [5, p. 120].

Мы предлагаем рассмотреть знание в рамках теории, которая бы легла в основу менеджмента знания. При этом само выявление данной теории сопряжено с рядом трудностей. Во-первых, многие организации, которые занимаются управлением знания, редко определяют для себя искомый термин [11]. Во-вторых, несмотря на то, что в теории менеджмента знания предлагаются разные определения данного термина [9], как правило, при этом не ссылаются на другие дисциплины, прежде всего на эпистемологию. Многие исследователи, например П. Ламбе, отмечают наличие такой «академической забывчивости», приводящей к эффекту «изобретенного велосипеда» — идеи, которые в менеджменте знания считаются очевидными, на самом деле были взяты из более ранних теорий, например, из теории организаций [7].

Таким образом, можно предположить, что менеджмент знания так или иначе неявно ссылается на определенную эпистемологическую теорию. На наш взгляд, таковой является социальный конструктивизм (конструкционизм). Суть данной теории, изложенной П. Бергером и Т. Лукманом в работе «Социальное конструирование реальности», заключается в следующем. Находясь в обществе, человек сталкивается с реальностью, обусловленной социальным взаимодействием людей. Даже обращаясь, казалось бы, к внесоциальной реальности (природе), человек использует язык, который существует благодаря социальным взаимодействиям. Более того, субъект социализируется и усваивает знания посредством этих же взаимодействий. Следовательно, знание о реальности, сконструированной обществом, также конструируется благодаря этому же обществу. А поскольку социальная среда постоянно изменяется, то процесс конструирования и того, и другого (знания о реальности и самой реальности) происходит постоянно [2].

Подобный подход к знанию (часто ограниченный конструированием знания в рамках организации) теории менеджмента знания нередко маркируют как либо господствующий в данной дисциплине [9, 14], либо один из основных [5, 11]. Согласно Х. Цукасу, организация есть не что иное, как распределенное знание. Действительно, все участники организационных процессов обладают компетенциями, позволяющими им данные процессы осуществлять. Последние, в свою очередь, сами являются результатом организационной деятельности. Даже если организация начинается с нуля, то через некоторое время её члены приобретают специфическое знание, характерное

только для неё и реализуемое в ходе её жизнедеятельности [13]. М. Демаре, описывая отношение коммерческих фирм к термину «знание», указывает на такие характеристики данного предмета, как социальная природа и прагматическая направленность [3]. Первое означает, что знание в организации генерируется и используется множеством людей одновременно: во многих случаях нельзя точно сказать, кто именно сгенерировал знание о правильном ходе организационного процесса. Второе означает, что организацию не интересует истинность знания, если это не сказывается на работоспособности фирмы. Высокие индексы цитирования данных работ позволяют утверждать, что подобная точка зрения является достаточно распространённой в среде теоретиков рассматриваемой дисциплины.

Однако популярность подхода не означает, что менеджмент знания изначально формировался под влиянием социального конструктивизма. Действительно, практика управления знанием формировалась независимо в компаниях разных стран — США, Швеции, Японии. Следовательно, в разных местах должны были сформироваться различные подходы. Тем не менее, по утверждению А. Серенко и Н. Бонтиса, упомянутые различия касаются прежде всего конкретных управленческих практик, но практически не влияют на становление менеджмента знания как дисциплины [12].

Возможно ещё одно возражение на утверждение о происхождении менеджмента знания от теории социального конструктивизма. Любая теория всегда формируется под воздействием нескольких концепций, при этом возможна ситуация, когда ни одна из них не оказывает определяющего влияния. Для ответа на подобный контраргумент следует обратиться к истокам рассматриваемой дисциплины. Менеджмент знания формировался на основе теории организаций [7] и некоторыми исследователями считается её органичной частью [12]. В данной теории примерно с 80-х гг. XX в. возникла мысль, что организация может быть субъектом работы со знанием, а с середины 90-х данная точка зрения стала доминировать [4]. Этот феномен объясняется тем фактом, что классический труд по менеджменту знания И. Нонаки и Х. Такеучи «Компания, создающая знание» не только признаёт социальную природу знания, но и прямо ссылается на фундаментальный труд П. Бергера и Т. Лукмана «Социальное конструирование реальности» [10, р. 64]. Кроме того, А. Лаймон и Л.Э. Бастиас указывают на существенное влияние работ У. Матураны и Ф. Варелы (авторов теории автопоэзиса) на ста-

новление теории организаций и — далее — менеджмента знания [8].

Таким образом, имеются основания утверждать, что рассматриваемая дисциплина сформировалась под влиянием социального конструктивизма, т.е. фактически является практическим приложением данной теории. Следовательно, мы можем ответить на вопрос: какими свойствами обладает знание, трансляция которого понимается, как управленческий процесс?

1. Организационность. Знание — это не столько компетенции конкретного человека, сколько то, чем обладает организация как целое, не сводимое к сумме своих частей. Иными словами, допускается, что может существовать нечто, чего не знает ни один человек в организации, но что знает организация как целое.

2. Прагматичность. Истинность имеющегося знания определяется через прагматический критерий: знание считается истинным постольку, поскольку следствия из него подтверждаются в ходе деятельности.

3. Конструируемость. Знание получается как результат деятельности организации и существует в организационном контексте и в рамках организационных процессов.

4. Воплощённость. Организация обладает знанием, если воплощает его в своей непосредственной деятельности. Так, если у завода есть чертежи прибора, то он обладает информацией, а если он его производит, то знанием.

Следовательно, трансляция знания — это процесс, в ходе которого одна организация реконструирует знание, воплощённое в деятельности другой организации. Далее, можно сделать выводы о том, как возможна трансляция такого рода знания:

1) передача знания всегда происходит внутри некоего контекста (социального, организационного), в рамках которого оно существует;

2) транслировать знание значит частично воспроизвести организационный контекст, в котором оно существовало изначально. Поэтому возможности трансляции знания ограничены возможностями воспроизведения того же контекста в других условиях;

3) в ходе процесса передачи знания реципиент получает как явное, так и неявное знание, при этом передача последнего может даже не осознаваться участниками процесса;

4) транслируемое знание в любом случае будет изменено, поскольку организационный контекст источника знания и реципиента всегда различается (поэтому возможны ситуации, когда в ходе трансляции уже имеющегося знания генерируется

новое, которое может представлять интерес и для реципиента, и для организации-источника);

5) передача знания прошла успешно, если субъект смог использовать знание в своей деятельности;

6) на качество передачи знания положительно влияет количество общих знаний источника и получателя знания (с учётом общности контекста этого знания), наличие устойчивых каналов трансляции и способность реципиента к усвоению нового.

Вышеуказанный подход уместно было бы обозначить как «подход воплощённого знания». Предложенная формулировка подразумевает, что любое знание всегда выражено в деятельности субъекта, поэтому трансляция знания зависит от контекста самой деятельности, а успех данного процесса определяется тем, насколько переданное знание смогло быть воплощено.

Разумеется, тот факт, что менеджмент знания развивает идеи социального конструктивизма, не означает, что указанный выше подход к знанию и его трансляции является для менеджмента знания единственно правильным. Н. Джейкобсон справедливо утверждает, что в зависимости от того, на какой эпистемологической теории основываться, можно получить разные варианты постановки вопроса исследований трансляции знания, а с ними — и новые технологии [5, p. 122–123]. При этом полученные нами выводы имеют важные следствия не столько для управления, сколько для эпистемологии.

1. Поскольку менеджмент знания развивает идеи социального конструктивизма, данная теория получает доступ к значительному эмпирическому материалу, который следует обработать и использовать для её усовершенствования.

2. Согласно М. Куллу, имеется спрос на трактовку термина «знание» со стороны практиков менеджмента знания [6]. Для исследователей в области эпистемологии это означает социальный заказ на создание приложений существующих теорий познания — не обязательно социально-эпистемологических.

3. В данной статье был показан прецедент трансляции эпистемологического знания в управленческое. На наш взгляд, подобное явление заслуживает внимательного изучения, так как позволяет определить место эпистемологии среди других отраслей знания.

Отдельно следует указать на отечественную традицию исследований трансляции знания, которая развивалась аналогично западной (по Т. Беккеру). Действительно, в отечественной

мысли уделялось внимание передаче знания как между индивидами (например, в работах Л.С. Выготского), так и между организациями (например, в работах Московского методологического кружка и организационно-деятельностных играх Г.П. Щедровицкого). Из-за распада СССР в отечественной мысли не успел сформироваться третий этап — рассмотрение трансляции знания как управленческого процесса. Тем не менее, на наш взгляд, в отечественных разработках накоплен достаточный потенциал для формирования российской школы управления знанием.

Подводя итог, отметим, что выявление эпистемологических корней менеджмента знания не только позволяет понять, каковы свойства знания, трансляцией которого мы пытаемся управлять, но и открывает пространство для исследований как в области эпистемологии, так и в области управления.

References

1. Backer T.E. Knowledge utilization. The third wave. *Science Communication*. 1991. Vol. 12, no 3. P. 225–240. (In English).
2. Berger P.L., Luckmann T. *The social construction of reality: a treatise in the sociology of knowledge*. N.Y.: Anchor Books, 1967. 219 p. (In English).
3. Demarest M. Understanding knowledge management. *Long Range Planning*. 1997. Vol. 30, no 3. P. 374–384. URL: [http://doi.org/10.1016/S0024-6301\(97\)90250-8](http://doi.org/10.1016/S0024-6301(97)90250-8) (accessed 12.01.2016). (In English).
4. Easterby-Smith M., Crossan M., Nicolini D. Organizational Learning: Debates Past, Present And Future. *Journal of Management Studies*. 2000. Vol. 37, no 6. P. 783–796. URL: <http://doi.org/10.1111/1467-6486.00203> (accessed 12.01.2016). (In English).
5. Jacobson N. Social Epistemology Theory for the “Fourth Wave” of Knowledge Transfer and Exchange Research. *Science Communication*. 2007. Vol. 29, no 1. P. 116–127. URL: <http://doi.org/10.1177/1075547007305166> (accessed 12.01.2016). (In English).
6. Kull M.D. *Stories of knowledge management: Exploring coherence in a community of practice*. George Washington University. 2002. URL: <http://amplifi.com/KMcourse/StoryofKM.pdf> (accessed 12.01.2016). (In English).
7. Lambe P. The unacknowledged parentage of knowledge management. *Journal of Knowledge Management*. 2011. Vol. 15, no 2. P. 175–197. URL: <http://doi.org/10.1108/13673271111119646> (accessed 12.01.2016). (In English).
8. Limone A., Bastias L.E. Autopoiesis and

- knowledge in the organization: Conceptual foundation for authentic Knowledge Management. *Systems Research and Behavioral Science*. 2006. Vol. 23, no 1. P. 39–49. URL: <http://doi.org/10.1002/sres.745> (accessed 12.01.2016). (In English).
9. McAdam R., McCreedy S. (). A critique of knowledge management: using a social constructionist model. *New Technology, Work and Employment*. 2000. Vol. 15, no 2. P. 155–168. URL: <http://doi.org/10.1111/1468-005X.00071> (accessed 12.01.2016). (In English).
 10. Nonaka I., Takeuchi H. *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Boston: Oxford university press. 1995. URL: <http://www.google.com/books?hl=ru&lr=&id=tmziBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=knowledge+creating+company&ots=pR6jJTxEyx&sig=A7vcPVSXBZf8eq25jzwGyVwG2K4> (accessed 12.01.2016). (In English).
 11. Schultze U., Stabell C. Knowing what you don't know? Discourses and contradictions in knowledge management research. *Journal of Management Studies*. 2004. Vol. 41, no 4. P. 549–573. URL: <http://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2004.00444.x> (accessed 12.01.2016). (In English).
 12. Serenko A., Bontis N. The intellectual core and impact of the knowledge management academic discipline. *Journal of Knowledge Management*. 2013. Vol. 17, no 1. P. 137–155. URL: <http://doi.org/10.1108/13673271311300840> (accessed 12.01.2016). (In English).
 13. Tsoukas H. The firm as a distributed knowledge system: a constructionist approach. *Strategic Management Journal*. 1996. Vol. 17(S2). P. 11–25. (In English).
 14. Venters W. Knowledge management technology-in-practice: a social constructionist analysis of the introduction and use of knowledge management systems. *Knowledge Management Research & Practice*. 2010. Vol. 8, no 2. P. 161–172. URL: <http://doi.org/10.1057/kmnp.2010.8> (accessed 12.01.2016). (In English).
 15. Wyssusek B., Schwartz M., Kremberg B. (). Knowledge management—a sociopragmatic approach. *Proceedings of the 2nd European Conference on Knowledge Management, Slovene*. Seattle: Citeseer, 2001. P. 767–776. URL: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.20.5850&rep=rep1&type=pdf> (accessed 12.01.2016). (In English).
 16. Wyssusek B., Schwartz M., Kremberg B. Targeting the social: a sociopragmatic approach towards design and use of information systems. *Issues and trends of information technology management in contemporary organizations* (). Seattle: Citeseer, 2002. P. 832–835. URL: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.14.9523&rep=rep1&type=pdf> (accessed 12.01.2016). (In English).

Получено 25.01.2016

The date of the manuscript receipt 25.01.2016

Об авторе

Соболев Николай Андреевич
аспирант школы философии

НИУ «Высшая школа экономики»,
105066, Москва, ул. Старая Басманная, 21/4;
e-mail: sobolevna@gmail.com

About the author

Sobolev Nikolay Andreevich
PhD student of School of Philosophy

National Research University «Higher School
of Economics»,
21/4, Staraya Basmannaya str., Moscow, 105066,
Russia;
e-mail: sobolevna@gmail.com

Просьба ссылаться на эту статью в русскоязычных источниках следующим образом:

Соболев Н.А. Трансляция знания в управлении: к вопросу о постановке проблемы // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2016. Вып. 1(25). С. 52–56.

Please cite this article in English as:

Sobolev N.A. Knowledge transfer in management: the problem statement // Perm University Herald. Series «Philosophy. Psychology. Sociology». 2016. Iss. 1(25). P. 52–56.