

- російського бізнесу і влади [Електронний ресурс] / Н. В. Колєнська. – Режим доступу : http://www.csr-nw.ru/content/data/article/file/st45_579.pdf. – Назва з екрана.
10. На економічному форумі продовжили обговорення проблем Причорномор'я [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://unn.com.ua/ua/news/08-10-2011/491522>. – Назва з екрана.
 11. Пилипенко А. А. Конкурентоспособность интегрированных структур бизнеса в контексте теории организационной экологии / А. А. Пилипенко // Бизнес-информ. – 2007. – № 9 (1). – С. 24–27.
 12. Питерсон Дж. Теория систем Петри и моделирование систем : [пер. с англ.] / Питерсон Дж. – М. : Мир, 1984. – 264 с.
 13. Портер М. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / М. Портер. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 454 с.
 14. Посібник з кластерного розвитку. – К. : Консорціум GFA, 2006. – 38 с.
 15. Програма економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.liga.com>. – Назва з екрана.
 16. Стратегія економічного та соціального розвитку Автономної республіки Крим на 2011–2020 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minek-crimea.gov.ua/content.php?cid=Strategy>. – Назва з екрана.
 17. Третьяк В. П. Кластеры предприятий / В. П. Третьяк. – Иркутск : Изд-во Байкальского гос. ун-та экономики и права, 2006. – 219 с.
 18. Цихан Т. В. Кластерная теория экономического развития / Т. В. Цихан // Теория и практика управления. – 2003. – № 5. – С. 26–31.
 19. Шерешева М. Ю. Межорганизационные сети в системе форм функционирования современных отраслевых рынков : автореф. дис. на соискание ученой степени д-ра экон. наук : спец. 08.00.01 «Экономическая теория» / М. Ю. Шерешева. – М., 2006. – 49 с.

УДК 378:334.735:001.9

КОНЦЕПЦІЯ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ

М. О. Дячкова

Обсяги, швидкість і якість створення, накопичення, розповсюдження, обміну та передачі знань з покоління в покоління в усі часи були визначальними для розвитку та добробуту людської цивілізації. Останнім часом знання відіграють все більшу роль в економічному та соціальному розвитку суспільства. «Знання, інтелектуальний капітал, нематеріальні активи, інтелектуальна власність розглядаються як нове джерело багатства, як важливий фактор отримання конкурентних переваг» [1].

Дослідженню концептуальних основ управління знаннями присвячені праці багатьох учених, наприклад, К. Вііга, Л. Прусакка та Т. Давенпорта, І. Нонаки та Х. Такеучі, Ч. Дисперса та Д. Чавела, У. Буковича та Р. Уи-

льямса, Т. Стюарта та інших. Але, оскільки ґрунтовним науковим дослідженням з управління знаннями близько десяти років, складові концепції управління знаннями не досліджені й не описані в достатній мірі. Тому виникає необхідність розробки концепції формування системи управління знаннями, що буде оптимальною для застосування у споживчій кооперації.

Метою даного дослідження є узагальнення теоретичного та практичного досвіду з управління знаннями, розробка концепції формування системи управління знаннями споживчій кооперації України, обґрунтування доцільності застосування холистичного підходу до формування системи управління знаннями

ми, та розробка холистичної моделі розвитку процесу управління знаннями.

Концепція (від лат. *conceptio*) – генеральний задум, що визначає стратегію дій при здійсненні реформ, проектів, планів, програм; система поглядів на процеси і явища в природі та в суспільстві [2]; певний спосіб розуміння, трактування якого-небудь предмета, явища, процесу, основний погляд на предмет або явище, головна ідея для їх систематичного освітлення [3]; задум, теоретична побудова; те чи інше розуміння чого-небудь [4]; система поглядів на що-небудь, основна думка [5]; поняття, образ поняття, спосіб розуміння, міркування і висновки [6].

На думку Дж. Харрінгтона, Ф. Воула, концепція системи управління знаннями встановлює, які зміни в культурі управління знаннями та в конкретних заходах у цій сфері відбудуться в найближчі три роки.

Концепція управління знаннями консалтингової компанії Артур Д. Літл описує конкретні кроки індивідів щодо формування та підтримки бази знань і ролі, що повинні реалізовувати учасники процесу управління знаннями.

На нашу думку, концепція управління знаннями підприємства – це система теоретико-методологічних поглядів та організаційно-практичних підходів до управління знаннями в конкретних умовах функціонування підприємства.

Концепція формування системи управління знаннями підприємств споживчої кооперації, на нашу думку, – це сукупність методичних основ формування системи управління знаннями, що визначають підхід, сутність, цілі, завдання, принципи, методи, процес управління знаннями, а також практичні рекомендації щодо формування системи управління знаннями.

Важливою складовою концепції формування системи управління знаннями є відповідний підхід. Серед основних підходів до управління знаннями науковці здебільшого виділяють два основних. Перший підхід вони називають персоніфікованим або інтуїтивістським. Він базується на тому, що носіями знань є люди і головне, щоб носії знання (експерти) його зберігали та ділилися ним. Таким чином, на перший план виходить мотивація персоналу

та формування необхідної культури компанії, а технології є просто інфраструктурою. Прихильники цього підходу вважають, що його використання дасть значно більше шансів виявити не явні (не формалізовані, такі, що не підлягають кодифікації) знання співробітників.

Розвиток другого підходу – інформаційного (технологічного) зумовлений тим, що сучасні підприємства, особливо великі, накопичили гігантські обсяги даних про клієнтів, постачальників, операції і таке інше, ці данні зберігаються в десятках операційних і транзакційних системах, у різних функціональних підрозділах. У цих базах даних приховані справжні скарби мудрості. Але ця інформація переважно знаходиться у формі необроблених даних, що є не придатними для використання.

Описані підходи мають певні недоліки, оскільки розглядають лише один конкретний аспект формування умов для ефективного управління знаннями та нехтують іншими аспектами формування системи управління знаннями, що, на нашу думку, унеможливило її ефективне функціонування та розвиток.

Розглянуті підходи як і вся наука розвиваються під впливом редуціоналізму, згідно з якими характеристики цілого повністю визначаються сумою характеристик його складових елементів. Парадигма редуціоналізму започаткована ще в працях Платона, розвинена в працях Галілео та Ньютона, активно застосовується і сьогодні. Фундаментальною основою редуціоналістичної картини світу є матерія та її рух, згідно з цією картиною природа – це машина, що складається, як і будь-який механізм, з окремих частин із своїми індивідуальними властивостями, що описуються раз і назавжди встановленими законами математичного світосприйняття. До Галілео та Ньютона домінувала переважно система світогляду Аристотеля, згідно з якою у природних процесах ціле важливіше, ніж його складові. Аристотель започаткував холистичний, тобто цілісний, глобальний підхід до формування картини світу. На думку Аристотеля, наш світ являє собою ієрархічну систему, в якій одні форми підпорядковуються іншим формам, тобто знаходяться в динамічному взаємозв'язку одна з одною. Холистич-

ний – цілісний підхід орієнтується на системний характер того чи іншого явища, для нього ціле має значно більше значення ніж проста сума його складових. Цей підхід приділяє багато уваги взаємозв'язкам і взаємодії між частинами цілого у вигляді системи. Більшість сучасних проблем у науці важко або навіть неможливо вирішити за допомогою редукаціоналістичного підходу, оскільки світ розвивається нелінійно. Тому перед наукою, в тому числі й перед наукою управління, виникає завдання визначення та дослідження механізмів побудови саме природних (нелінійних) систем, які гарантують високий рівень виживання та надійності функціонування цих систем в умовах зміни внутрішнього та зовнішнього середовища. Таким чином, редукаціоналістичний підхід не відповідає нелінійній реальності світу, тому його застосування недоцільне в процесі сучасних наукових досліджень і в практичному застосуванні, а підходи, що ґрунтуються на ньому, не є актуальними для застосування на практиці.

Підвищення інтересу до застосування холистичного підходу серед сучасних науковців демонструє розвиток таких сучасних концепцій управління, як комплексне управління якістю, управління бізнес-процесами й управління знаннями, які є результатом розвитку саме холізму. Вони відрізняються від попередніх (не холистичних – редукаціоналістичних) тим, що не розглядають відокремлено конкретний процес, елемент або властивість, а досліджують і пропонують механізми підвищення ефективності діяльності всіх елементів підприємства, як частин єдиного цілого, враховуючи особливості кожного елемента в процесі його взаємодії з іншими та з зовнішнім середовищем.

Незважаючи на те, що управління знаннями розвився як наслідок розвитку холізму, науковий напрям менеджменту знань увійшов у фазу редукаціоналізму. Про це свідчить те, що більшість науковців одностайні в тому, що процес управління знаннями є послідовним і має чітко визначені етапи. Наприклад, Б. Мільнер, З. Румянцева, В. Смирнова, А. Блинникова розглядають процес управління знаннями як послідовність таких етапів, як накопичення, розповсюдження та використання знань;

Б. Гольцнер, Д. Маркс, Б. Пентланд пропонують такі етапи, як створення, зберігання та пошук, передача та застосування знань; Тіс Д. розглядає процес управління знаннями, як послідовність етапів створення внутрішніх знань, здобуття зовнішніх знань і зберігання знань у документах. В описаних процесах управління знаннями не розглядається зворотний зв'язок між етапами, не описується їх взаємодія, і взаємозалежність від факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, описані лише послідовні етапи, що характерно для редукаціоналізму. Більш оптимальними, на нашу думку, є моделі процесів управління знаннями запропоновані такими науковцями, як Дж. Харрінгтон, Ф. Воул; А. Нонака та Х. Такеучі, оскільки вони передбачають циклічність процесу управління знаннями та демонструють взаємозв'язок між його етапами. Єдиним недоліком запропонованих ними процесів управління знаннями є обов'язкова одностороння послідовність етапів, тобто лінійний взаємозв'язок між ними, що суперечить умовам розвитку нелінійної реальності.

На нашу думку, під дією різних факторів та інших підсистем підприємства етапи процесу управління знаннями можуть здійснюватися як паралельно, так і в будь-якій послідовності. Саме в процесі взаємодії цих етапів і відбувається трансформація та нарощення знань підприємства, що є головною метою формування та функціонування системи управління знаннями. Тому саме довільність послідовності, особливості взаємодії, зворотного зв'язку, циклічність і єдність етапів процесу управління знаннями потребують подальшого дослідження та обґрунтування. Все вищенаведене зумовлює необхідність застосування холистичного підходу до формування системи управління знаннями, зокрема у споживчій кооперації.

Тому ми пропонуємо застосовувати холистичний підхід до формування системи управління знаннями, який більше відповідає, як сучасним поглядам науковців з приводу управління соціально-економічними системами, так і сучасним науковим дискусіям і пошукам у галузі управління знаннями.

Згідно з холистичним підходом, система управління знаннями повинна стати об'єднуючою платформою для функціону-

вання та розвитку всіх підсистем споживчої кооперації в єдиному стратегічному напрямку, підвищуючи ефективність взаємодії цих підсистем до рівня їх самоорганізації. У процесі формування системи управління знаннями необхідно враховувати особливості її взаємодії з іншими підсистемами споживчої кооперації та з зовнішнім середовищем; те, що модифікація кожного з елементів системи управління знаннями спричинятиме модифікацію усіх інших і системи в цілому; динамічний взаємозв'язок між елементами системи; що властивості системи управління знаннями це не сума властивостей її елементів, а ефект від їх динамічної, нелінійної, синергетичної взаємодії.

З метою удосконалення застосування хо- лістичного підходу до формування системи управління знаннями ми розробили хо- лістичну модель розвитку процесу управління знаннями (рис.). Розроблену модель, на нашу думку, доцільно застосовувати як складову концепції формування системи управління знаннями споживчої кооперації.

Запропонована нами хо- лістична модель розвитку процесу управління знаннями де- монструє нелінійний взаємозв'язок і взаємозалежність між етапами процесу управління знаннями. Відсутність ієрархії та жорсткої по- слідовності між етапами процесу управління знаннями, на нашу думку, є важливою умовою розвитку процесу управління знаннями.

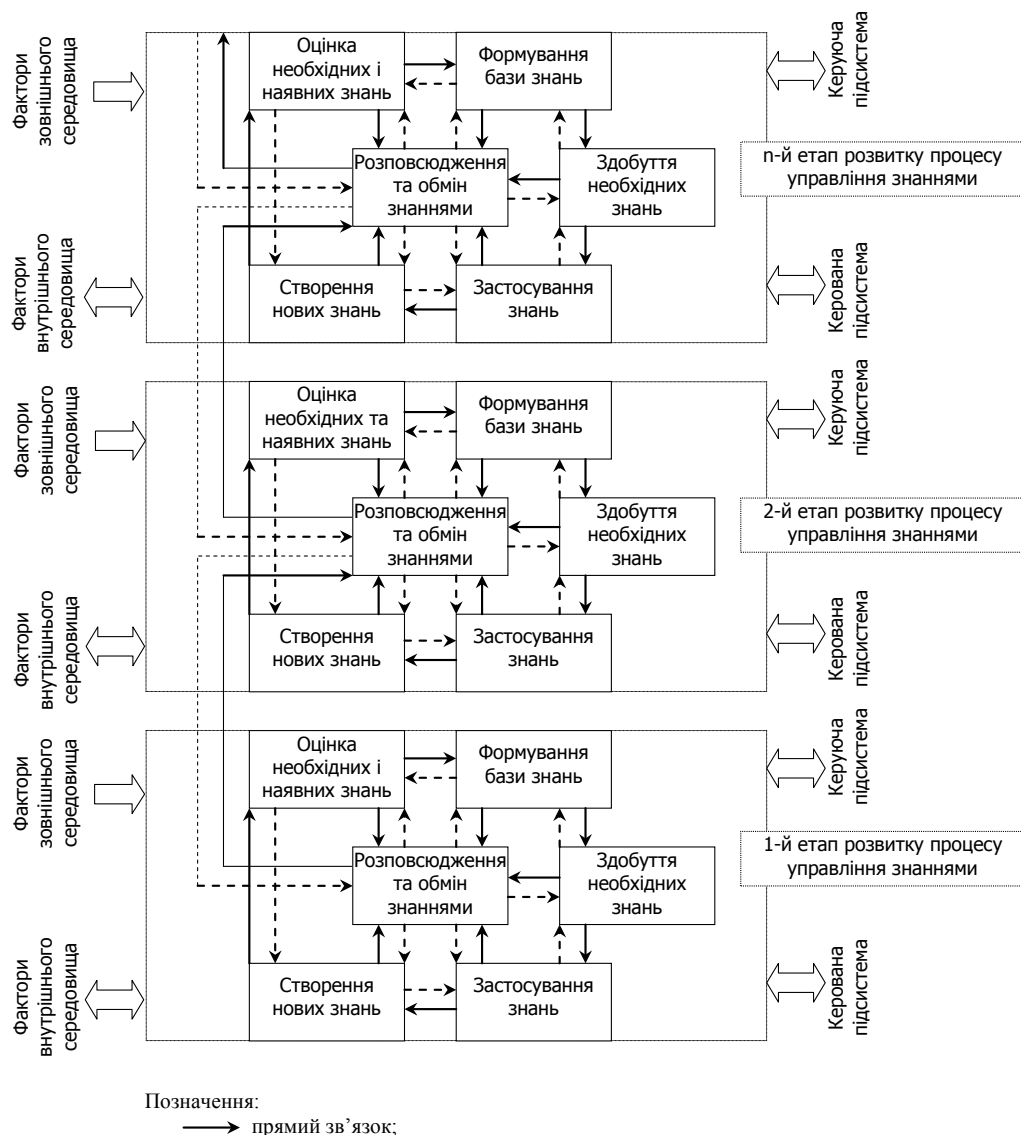


Рис. Хо- лістична модель розвитку процесу управління знаннями (авторська розробка)

Оскільки залежно від дії зовнішніх і внутрішніх факторів, а також від потреб керуючої підсистеми й особливостей керованої підсистеми в конкретний період часу процес управління знаннями може починатися з будь-якого з перелічених етапів і переходити на будь-який інший необхідний етап. Саме нелінійність зв'язку між етапами процесу, на нашу думку, найбільш оптимально враховує нелінійні умови функціонування системи управління знаннями і відповідає запропонованому автором холістичному підходу до формування системи управління знаннями.

Пропонуємо виділити такі етапи процесу управління знаннями:

Етап «оцінка необхідних і наявних знань» передбачає визначення потреби споживчої кооперації в знаннях, що необхідні для забезпечення та розвитку всіх ключових процесів споживчої кооперації, пошук і виявлення цих знань серед носіїв у системі споживчої кооперації. Взаємодія з етапом «формування бази знань» відбуватиметься в процесі формування бази знань згідно з визначеною потребою та наявністю знань у системі споживчої кооперації. Саме динамічність і продуктивність цього двостороннього взаємозв'язку буде визначати рівень актуальності й оновленості бази знань споживчої кооперації. Взаємозв'язок з етапом «розповсюдження та обмін знаннями» має велике значення, оскільки забезпечує взаємозв'язок цього етапу з усіма іншими етапами та з наступним рівнем розвитку процесу управління знаннями. Взаємодія між етапами «оцінка необхідних і наявних знань» і «розповсюдження та обмін знаннями» може відбуватися паралельно з етапом «формування бази знань», наприклад, якщо виявлені знання матимуть формалізований вигляд, то їх відразу можна розповсюджувати між працівниками й одночасно вміщувати в базу знань. Зворотний зв'язок між етапами «оцінка необхідних і наявних знань» і «розповсюдження та обмін знаннями» буде відбуватися, якщо працівники будуть вносити пропозиції щодо потреби в знаннях і надавати інформацію про місцезнаходження та зміст важливих знань для споживчої кооперації. Взаємозв'язок із зовнішнім середовищем також має важливе зна-

чення, оскільки важливо оцінювати потребу в знаннях, враховуючи особливості розвитку зовнішнього середовища, та знаходити й використовувати зовнішні джерела отримання необхідних для споживчої кооперації знань.

Етап «формування бази знань» передбачає формування бази знань з наявних знань і визначення напрямів для подальшого поповнення бази знань. Ефективним процес управління знанням буде лише в результаті одночасної єдності всіх етапів. Це доводить те, що від ефективності етапу «оцінка необхідних і наявних знань» та його взаємодії з етапом «формування бази знань» залежить актуальність баз знань, швидкість її оновлення відповідно до постійно зростаючої потреби в знаннях споживчої кооперації. Взаємозв'язок етапу «формування бази знань» з етапом «розповсюдження та обмін знаннями» відбуватиметься в процесі розповсюдження з бази знань актуальних знань між працівниками; в процесі поповнення бази знань новими знаннями отриманими працівниками в результаті таких етапів, як «здобуття нових знань», «застосування знань» і «створення знань». Саме швидкість взаємодії з іншими етапами буде демонструвати ефект від створення бази знань. Взаємодія етапу «формування бази знань» і «здобуття нових знань» відбуватиметься, наприклад, у процесі вилучення працівниками знань з бази, для задоволення своєї потреби в знаннях, і від швидкості та якості цієї взаємодії залежатиме оперативність і ефективність прийняття рішень працівниками. Взаємодія з зовнішнім середовищем відбувається в процесі оновлення бази знань з зовнішніх джерел, оновлення інформаційних систем для формування та роботи бази знань споживчої кооперації.

Етап «здобуття необхідних знань» полягає в задоволенні дефіциту знань у споживчій кооперації з різноманітних джерел різними методами. «Здобуття необхідних знань» пов'язано з етапом «формування бази знань», оскільки одним із джерел здобуття знань є база знань. Також етап «Здобуття необхідних знань» тісно взаємопов'язаний з етапом «розповсюдження та обміну знаннями», оскільки знання отримані в результаті обміну є дуже цінними для їх подальшого використання. Зворотний зв'язок

між етапами «Здобуття необхідних знань» і «розповсюдження та обмін знаннями» відбувається, коли працівники обмінюються знаннями, або розповсюджують їх через різноманітні комунікаційні канали. Взаємозв'язок даного етапу з етапом «Застосування знань» є визначальним, оскільки здобуті знання набувають цінності після їх практичного застосування.

Етап «Застосування знань» полягає у практичному застосуванні знань отриманих у результаті попередніх етапів «розповсюдження та обміну знаннями», «здобуття нових знань» або з бази знань. Тобто ефективність попередніх етапів і взаємозв'язок з ними визначає ефективність даного етапу. Етап «Застосування знань» є основою для наступного етапу «створення нових знань», оскільки саме в процесі застосування знання нарощують свою цінність і здобувають нові більш цінні, практичні, актуальні властивості та зміст. Зворотний зв'язок між етапом застосування та іншими етапами може відбуватися, наприклад, у процесі розповсюдження та обміну новим досвідом.

Етап «створення нових знань» передбачає обробку нових здобутих знань, аналіз їх актуальності та практичного значення, адаптацію нових знань до практичної ситуації і створення нового знання. Зворотний зв'язок між етапом «створення нових знань» та іншими етапами може відбуватися у процесі розповсюдження чи обміну створених знань, створенні знання далі будуть використовуватися для поповнення бази знань і будуть джерелом здобуття нових знань для інших працівників. Етап «створення нових знань» забезпечує розвиток процесу управління знаннями, оскільки нарощує кількісні, якісні, змістовні характеристики знань, що перебувають в обігу.

Перехід від одного етапу розвитку процесу управління знаннями до наступного може відбуватися з будь-якого етапу процесу управління знаннями. Наприклад, кожне оновлення потреби в знаннях відповідно до вимог зовнішнього середовища формує нові напрями для поповнення бази знань, нові напрями для здобуття знань. Поповнена база знань, здобуття нових знань і їх застосування, створення

нових знань, обмін і розповсюдження нових знань, реалізація будь-якого з етапів передбачає нарощення знань і таким чином основу для переходу процесу управління знаннями на новий етап розвитку.

Запропонована модель розвитку процесу управління знаннями демонструє взаємозв'язок між етапами процесу управління знаннями, наскрізну об'єднуючу роль розповсюдження та обміну знаннями та процесу переходу між рівнями розвитку процесу управління знаннями, вплив зовнішнього та внутрішнього середовища, вплив керуючої та керованої підсистем. У результаті процесу управління знаннями працівники створюють нові знання, нарощуючи таким чином базу знань і формують нові напрями її поповнення та розвитку на наступних етапах розвитку процесу управління знаннями. В результаті розвитку процесу управління знаннями знання працівників і підприємства будуть безперервно розвиватися та еволюціонувати, формуючи основу для постійного розвитку підприємства в цілому.

Таким чином, ми пропонуємо враховувати холистичний підхід у процесі розвитку концепції управління знаннями та її складових, а саме в процесі формування системи управління знаннями. З метою застосування запропонованого підходу автором розроблено холистичну модель розвитку процесу управління знаннями, яку доцільно застосовувати в процесі формування системи управління знаннями споживчої кооперації України.

З огляду на недостатню увагу науковців до врахування холистичного підходу в процесі формування концепції управління знаннями багато її складових мають певні недоліки, тому потребують подальшого дослідження і вдосконалення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. – 2-е изд., испр. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 479 с.
2. Философский энциклопедический словарь / гл. ред. : Л. Ф. Ильичёв, П. Н. Федосеев,

- С. М. Ковалёв, В. Г. Панов. – М. : Советская энциклопедия. 1983. – 688 с.
3. Толковый словарь русского языка / под ред. Д. Н. Ушакова. – Репр. изд. – М. : Астрель : АСТ, 2000. – 700 с.
4. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – М. : Азбуковник, 1998. – 944 с.
5. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка / В. Даль : в 4 т. – М., 1978.

УДК 316.46(38)

ЛІДЕРСТВО ЗА УЯВЛЕННЯМИ ДАВНЬОГРЕЦЬКИХ МИСЛИТЕЛІВ (від Гомера до Сократа)

О. О. Нестуля, доктор історичних наук

Стародавня Греція – надзвичайно яскрава сторона в історії людства, яке й сьогодні дивує досягненнями стародавніх греків у математиці й архітектурі, навігації та кораблебудуванні, медицині й філософії, розумінні основ людської психіки й державного будівництва.

Вкрай складна соціальна й політична практика стародавніх греків була благодатним ґрунтом для роздумів давньогрецьких філософів про ідеального правителя, його особистісні якості й ті морально-етичні принципи, якими він повинен керуватися у своїй діяльності. Закономірно, що переважна більшість дослідників філософської спадщини давньогрецьких мислителів також не обходить їх своє увагою [1–6]. Для підтвердження окремих положень власних концепцій до авторитету філософів Стародавньої Греції звертаються і сучасні дослідники проблем лідерства [7, 8]. Проте комплексно проблема лідерства у працях давньогрецьких мислителів доплатонівської епохи не досліджувалась.

Метою статі є аналіз розвитку поглядів на проблеми лідерства у Стародавній Греції від часів Гомера до Сократа, який у своїх бесідах сформулював тезу про іноземного правителя, як «філософа на троні», що впродовж багатьох століть залишалося центральною темою для дискусій його наступників.

Власне, проблема лідерства в стародавній Греції мала досить значні традиції, започатковані міфами та безсмертними героями Гомера (VIII ст. до н. е.) [9, 10]. Для Гомера лідер – це герой, який має напівбожественне походжен-

ня, спілкується з богами й користується їх заступництвом. Нерідко – отримує прямі вказівки, що потрібно робити в тій чи іншій ситуації. «Божественний», «богоподібний» – саме так найчастіше визначає героя Гомер.

Попри це, герої смертні. Тому, щоб зрівнятися з богами, вони весь час прагнуть перебороти свою смертність. Не маючи можливості досягнути цього фізично, вони прагнуть компенсувати фізичну смертність принаймні негнущістю своїх справ. Вони характеризуються, по-перше, здатністю піднятися над страхом смерті, що виявляється в мужності воїна. По-друге, величчю і значимістю як самих справ, так і майстерністю і вправністю самих героїв. По-третє, честю, яку вони оберігають як найбільшу цінність. По-четверте, прагненням до безсмертної слави.

Герої утворюють своєрідний шляхетний стан, у якому найбільше цінуються мужність, честь, слава. Тому, в разі необхідності, вони, аби залишатися богоподібними, здатні відмовитися від чисто людських спокус сімейного затишку, багатства, гніву і т. ін. Навпаки, вони виявляють розсудливість, прозорливість, володіти мистецтвом переконання [2, с. 311–317].

У контексті визначення морально-етичних принципів лідера в давньогрецькій традиції варто звернутися також до творчої спадщини грецького поета кінця VIII – початку VII ст. до н. е. Гесіода. Зокрема в поемі «Труди і дні», він пов'язує лідерство із справедливістю та працею, як даними богом законами людського життя. Відтак, «той – найкращий поміж усіх,