

Киндий О.Ю. Формирование основ экологической антропологии: постановка вопроса по перспективе понимания понятий достоинства и экологического сознания в поздней античности и ранний период Византийской империи

Для осмысления и решения экологических и социальных проблем и для формирования понятий экологической антропологии особенно важны историческое наследие философских и богословских работ такого нормативного для европейской цивилизации периода, как поздняя античность и ранний период Византии. Сформулировано предложение к широкому сотрудничеству в этом направлении со стороны современных украинских историков, философов, богословов, религиоведов, социологов и экологов, заимствуя опыт современной западноевропейской и североамериканской науки об истории и современности экологической антропологии, которая должна предложить решение проблем нарушения прав человека и истощения и уничтожения природы и природных ресурсов.

Ключевые слова: человек, антропология, экология, религия, эстетика, богословие, поздняя античность, Византийская империя, православная церковь.

Kindiy O.Yu. Foundations of Ecological Anthropology: From the Perspective of Human Dignity and Environmental Awareness in Late Antiquity and Early Byzantine Empire

The historical legacy of philosophical and theological developments in late antiquity and early Byzantium is important for understanding and solving contemporary environmental and social problems and for forming concepts of ecological anthropology. Although modern Ukrainian culture was shaped and is still being shaped to some extent by this heritage (religious life, the Orthodox Church, sacred art, etc.), however, in the Ukrainian academia there is practically no critical research on the topic. Instead, many Western European and American scholars in the past twenty years produced a series of monographs on the subject. Hence, in this article a review of several most authoritative foreign scholars was made. As a conclusion a proposition was ventured to foster a closer cooperation among contemporary Ukrainian historians, philosophers, theologians, religious, social scientists and ecologists, borrowing the experience of contemporary Western European and North American science in the field of history and ecological anthropology, which can offer solutions to the problem of violations of human rights and destruction of nature and natural resources.

Keywords: human being, anthropology, ecology, religion, aesthetics, theology, late antiquity, early Byzantine Empire, the Orthodox Church.

УДК 658.8

*Доц. І.Б. Олексів, канд. екон. наук; аспір. Г.В. Михайляк –
НУ "Львівська політехніка"*

**ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ
ЗНАННЯМИ**

На підставі проведених досліджень розглянуто процес управління знаннями як послідовність певних завершених етапів управлінської діяльності, що охоплюють планування, організування, мотивування, контролювання та регулювання. Окрім цього, у роботі надано змістовну характеристику кожному з етапів процесу такого управління.

Ключові слова: контролювання, мотивування, планування, організування, управління, менеджмент, дані, інформація, знання.

Актуальність проблеми та її зв'язок з важливими науково-практичними завданнями. З огляду на безперервний розвиток суспільства, пос-

тійно зростає обсяг різної інформації, яка потребує нагромадження, інтеграції, створення можливостей її інтелектуальної обробки та забезпечення швидкого і релевантного пошуку. Знання працівників і підприємств загалом стають цінним ресурсом, який за значущістю не поступається ресурсам матеріальним. Тому особливій актуальності останнім часом набуває дослідження теоретичних і практичних аспектів управління знаннями на підприємствах.

Аналіз останніх наукових досліджень з досліджуваної проблеми та визначення питань, що ще не вирішені. Теоретичні та прикладні засади сутності управління загалом та управління знаннями зокрема висвітлені у працях багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців, серед яких варто виділити: С. Арсентьєва, У. Буковича, Т. Гаврилова, А. Гопаненка, А. Данилова, С. Клепко, О. Кузьміна, О. Мельник та ін. У працях цих учених розкрито сутність процесу управління, розглянуто з різних позицій трактування терміна "управління" та особливості його здійснення стосовно різних об'єктів, розкрито сутність понять "знання", "дані" та "інформація".

Мета роботи. Розглянути управління знаннями з позиції функціонального підходу та надати змістовну характеристику кожному з етапів процесу управління.

Викладення основного матеріалу дослідження. Глобалізація економіки зумовила появу нового наукового і практичного напрямку – управління знаннями, англійською мовою – *knowledgemanagement*. Розвинені країни протягом останніх років активно розвивають і використовують інформаційні технології управління знаннями. У другій половині 1990-х років концепція управління знаннями вийшла за рамки бізнесу і стала освоюватися бібліотечним співтовариством, наукою й освітою, а також покладена в основу урядових програм реформування окремих галузей економіки. Фахівці проводять міжнародні форуми, конференції і виставки, присвячені результатам розвитку і використання технологій знань [4, с. 17].

Перш ніж дати визначення поняттю "управління знаннями" розглянемо окремо поняття "управління" та "знання".

Слово "управління" ми чуємо дуже часто, а само управління присутнє в усіх сферах нашого життя. Для ефективного управління підприємствам потрібна адекватна умовам їх роботи структура управління [1, с. 232].

Отенко І. [9, с. 17] зазначає, що управлінська діяльність – один із найважливіших факторів функціонування та розвитку організацій в умовах ринкової економіки, яка постійно ускладнюється та удосконалюється. Для визначення такої діяльності було введено в лексикон і широко використовується в управлінській та діловій сфері термін "менеджмент". Він походить від англ. *management* – "управління". Цей переклад можна доповнити такими додатковими визначеннями, як "вміння і мистецтво управляти, добиватися" [9, с. 18]. Поняття "менеджмент" досить широко трактується у світовій літературі з управлінням. Тому будь-якого єдиного його визначення не може бути. У Великому тлумачному словнику української мови "управління" – це перетворення інформації про стан об'єкта в командну інформацію від суб'єкта.

Мельник О. [6, с. 48] наголошує, що процес управління – це інформаційний процес, що включає формування, сприйняття, передачу, обробку і зберігання інформації. Визначені стадії інформаційного процесу реалізуються через послідовні дії керівників і виконавців згідно з їх посадовими обов'язками. На думку А. Пилипенко [9, с. 24], управління – цілеспрямований вплив на об'єкт із метою зміни його стану та поведінки згідно з мінливими обставинами. Поняття "менеджмент" і "управління" традиційно сприймаються як синоніми; вони мають спільну природу, однорідну сутність та зміст і реалізуються у вигляді єдиного процесу постановки цілей і здійснення щодо їх досягнення.

Одне з найбільш вдалих трактувань терміна "управління" наведено у роботі О. Кузьміна та О. Мельник [7, с. 9]. Згідно з їхнім підходом, термін "управління" означає цілеспрямовану дію на об'єкт з метою змінити його стан або поведінку внаслідок зміни обставин. Натомість менеджмент автори розглядають як різновид управління та ототожнюють саме з управлінням людьми. Відтак, термін "управління" автори трактують значно ширше, аніж термін "менеджмент".

За словами С. Клепко [4, с. 21], знання – результат перероблення інформації, вони мають досить тривалий цикл життя, несуть визначену ідею і обумовлені контекстом, що визначає галузь його ефективного застосування у відповідному місці та часі. Поряд із терміном "знання" автор виділяє такі поняття як "дані" та "інформація". Дані – це недовготривалі новини, тимчасові записи тощо, не призначені для тривалого використання. Інформація – малоструктуровані дані, що є, наприклад, опорою для періодичного ухвалення яких-небудь рішень.

Виділяють такі базові характеристики знання:

- 1) його змістовний компонент (ідея і контекст його застосування);
- 2) актуальність (знання обов'язково повинне бути "живим", тобто зберігати свою корисність для суб'єкта протягом певного часу);
- 3) одні і ті самі знання можна виражати в нескінченній розмаїтості структурованої інформації (різними мовами, математичні формули і вирази, жести, міміка);
- 4) здатність до відчуження (оприлюднення);
- 5) повторюваність результату при використанні знання іншими людьми. Знання, подібно до інших суспільних (публічних) благ, будучи створеними, доступні усім без винятку;
- 6) знання як інформаційний продукт, після його споживання, не зникає як звичайний матеріальний продукт.

Клепко С. зазначає, що у будь-якій організації завжди одночасно існує кілька видів знань:

- 1) невиявлені знання (які людина сама не усвідомлює або усвідомлює, але не може доладно їх виразити, так звані "неявні" або "приховані" знання);
- 2) виявлені знання (які людина записала на папері, вставила у якийсь документ, але вони від неї ще не відчужені – це робочі записки, що мають мало змісту для іншої людини);
- 3) виявлені та відчужені знання – формалізовані документи.

Від того, наскільки ефективно колектив організації (суб'єкт) уміє працювати з усіма трьома видами знань і на їх основі генерувати нові, залежить її поточний і майбутній успіх. Знання як продукт має також властивість дискретності. Конкретне знання або є, або його немає. Не може бути знання наполовину або на одну третину. Властивість дискретності знання викликає сумнів, що в застосуванні до нього ринковий механізм може бути таким же ефективним, як у випадку з традиційними продуктами [4, с. 21-25].

Існують різноманітні визначення поняття "управління знаннями".

Сватюк О. [4, с. 89] зазначає, що управління знаннями – це дисципліна, яка забезпечує інтегрований підхід до створення, збору, організації і використання інформаційних ресурсів організації та доступу до них. Ці ресурси включають структуровані БД, текстову інформацію, наприклад, документи, що описують правила і процедури, і, що найважливіше, неявні та експертні знання у співробітників. На думку Б. Мильнера [8, с. 23], управління знаннями – це формальний процес, який складається з оцінювання організаційних процедур, людей і технологій та створення системи, що використовує взаємозв'язок між цими компонентами з метою надання потрібної інформації відповідним людям у потрібний час для підвищення продуктивності.

Узагальнюючи ці та інші визначення управління знаннями, можна сформулювати таке визначення: управління знаннями – це технологія, що включає в себе комплекс формалізованих методів, що охоплюють: пошук і добування знань від живих і неживих об'єктів (носіїв знань); структурування і систематизацію знань (для забезпечення їх зручного збереження і пошуку); аналіз знань (виявлення залежностей і аналогій); відновлення (актуалізацію) знань; поширення знань; генерація нових знань.

Таким чином, управління знаннями – це створення інформаційного середовища, у якому відбувається інтегрований процес виявлення й одержання явних і прихованих знань, необхідних для творчого розумового процесу, їх якісної оцінки, перетворення і збереження для поширення і спільного використання з метою створення і формування нового знання, необхідного фахівцям для ухвалення рішень з конкретного питання. Загалом, управління знаннями – це управління складним процесом переходу прихованих знань у явні.

З урахуванням розглянутого та обґрунтованого у роботах зазначених вище авторів підходу до трактування терміна "управління", процес управління знаннями варто розглядати як конкретну функцію менеджменту (одну з численних на підприємстві), реалізація якої повинна виконуватись шляхом послідовного перебігу загальних функцій (рис.):

- 1) планування пошуку інформації;
- 2) закріплення за конкретними посадовими особами обов'язків, що стосуються зберігання та набуття знань;
- 3) мотивування працівників, які залучені у процес управління знаннями;
- 4) контролювання рівня виконання завдань і досягнення цілей;
- 5) представлення користувачам і використання знань; усунення відхилень, збоїв та вад і причин їх виникнення.

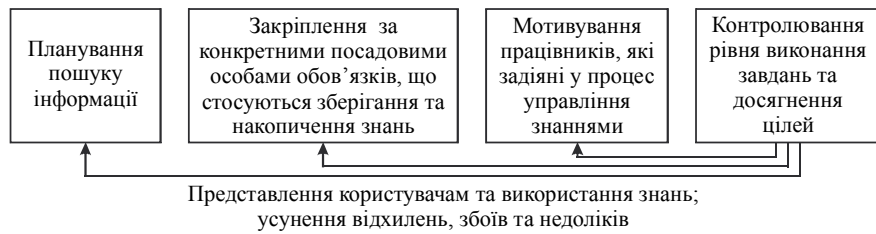


Рис. Процес управління знаннями (запропонував автор на підставі [5-7])

Як видно з рис., планування знань на підприємстві виступає першим етапом технології менеджменту, формує інформаційну базу для подальшого організування, мотивування працівників, контролювання та усунення відхилень, збоїв та вад, що виникають у процесі управління знаннями [6, с. 49]. Процес управління знаннями полягає в пошуку знань, необхідних для досягнення стратегічних цілей підприємства. Таким чином, етап планування є одним із найважливіших, оскільки завдяки плануванню встановлюються основні критерії, за якими відбирається необхідна інформація. Від змісту цієї інформації залежатиме, яку користь вона принесе підприємству.

Наступним етапом під час здійснення процесу управління знаннями є закріплення за конкретними посадовими особами (чи підрозділами) посадових обов'язків, що стосуються управління знаннями, їх відповідальності та повноважень. Це можна здійснити шляхом внесення змін у їхні посадові інструкції. На етапі зберігання та набуття знань повинні бути виділені основні поняття, вироблена понятійна структура представлення інформації, а потім ця інформація повинна записуватись в пам'ять для подальшого зберігання. Якість інтелектуальних ресурсів безпосередньо залежить від рівня організації інформації про відповідні об'єкти бізнес-системи. Добре організована інформація дає змогу ефективно надавати особі, що приймає рішення, потрібні відомості, а також здійснювати різні перетворення з метою якнайшвидшого надання цих відомостей у майбутньому [4, с. 29].

Мотивування працівників, які задіяні в процес управління знаннями, може бути досить різноманітним. Як відомо, мотивація праці – це вирішальний фактор успіхів в управлінні підприємством та результативності роботи [3, с. 290]. В. Крамаренко [5, с. 47] вважає, що в структуру мотиву праці входять: потреба, яку хоче задовольнити працівник; благо, здатне задовольнити цю потребу; трудова дія, необхідна для одержання блага, та ціна, тобто витрати матеріального та морального характеру, пов'язані зі здійсненням трудової дії. Для стимулювання працівників у процесі управління знаннями підприємства виділяємо три основні підходи до вибору мотиваційної стратегії [5, с. 58]:

- стимул і покарання – люди працюють за винагороду: тим, хто працює добре і багато, платять добре, а тим, хто працює ще більше, платять теж більше. Тих, хто не працює якісно, карають. Підвищення зарплати не приводить автоматично до підвищення ефективності та продуктивності праці. Тому в цьому випадку дієвими стимулами виступають надбавки за виконання особливо важливої чи особливо термінової роботи, доплати за розширення зони обслу-

говування та роботу у понаднормовий, нічний час і святкові дні, премії за перевиконання встановлених завдань, економію фінансових ресурсів [7, с. 109];

- мотивування через саму роботу – дайте людині цікаву роботу, що приносить їй задоволення, і якість виконання буде високою. Відсутність інформації про результати власної роботи може позначитись негативно. Більшість людей хоче знати, яких результатів вони досягають своєю роботою. Менеджер зобов'язаний уміти висловити свою вдячність працівникові саме тоді, коли той її заслужив. Це варто зробити без затримок, щоб викликані в працівника приємні емоції асоціювалися з якісним і своєчасним виконанням роботи;
- систематичний зв'язок із менеджером – визначайте мету роботи разом із підлеглим, забезпечуйте позитивний зворотний зв'язок, коли він діє правильно, і негативний, коли він помиляється. Мотивація – не питання роздачі нагород. Людям важливо знати, що їх очікує у випадку некомпетентного чи несумлінного виконання своїх обов'язків, які стягнення можуть бути на них накладені за те чи інше порушення. Метод стягнень, якщо він застосовується справедливо і не є несподіванкою для працівника, мотивує його до поліпшення своєї роботи [5, с. 58].

Таким чином, щоб стимулювати працівників, які задіяні у процес управління знаннями, потрібно використовувати матеріально-грошове стимулювання – це заохочення працівників грошовими виплатами за результатами трудової діяльності. Застосування матеріально-грошових стимулів дає змогу регулювати поведінку об'єктів керування на основі використання різних грошових виплат і санкцій. До грошового стимулювання відносять заробітну плату, різні премії, доплати й надбавки [6, с. 103-110].

Процес контролю виконання завдань та досягнення цілей повинен реалізовуватись у певній послідовності: потрібно чітко визначити завдання контролю, тобто пошук необхідної інформації; необхідно підібрати критерії та стандарти, за якими будуть оцінювати ці знання, і завершальним етапом є визначення масштабів відхилень та прийняття рішень про необхідність здійснення коригувальних дій. Здійснення коректив (усунення недоліків, корегування стандартів тощо) реалізується завдяки функції регулювання [6, с. 115].

Регулювання покликане усунути всі недоліки, відхилення, збої, що були виявлені у процесі контролювання виконання завдань та досягнення цілей, що стосуються управління знань. При цьому такі заходи можна вживати на усіх попередніх етапах технології менеджменту (планування пошуку необхідної інформації; закріплення за конкретними посадовими особами (чи підрозділами) посадових обов'язків, що стосуються управління знаннями, їх відповідальності та повноважень; мотивування працівників, які залучені у процес управління знаннями). Для цього застосовуються коригувальні дії (усунення відхилень, перегляд стандартів і критеріїв) та перелічені вище функції удосконалюються в системі організації [6, с. 121].

Реалізація усіх цих етапів і забезпечує процес управління знаннями. Від рівня якості реалізації кожного з таких етапів залежить і рівень якості управління знаннями загалом.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Наукова новизна полягає в тому, що авторами з позиції функціонального підходу розглянуто процес управління знаннями та визначено перелік завдань, які потрібно вико-

нати на кожному з виокремлених етапів. Це надасть змогу керівникам, власникам та іншим суб'єктам ефективно управляти цим процесом і забезпечувати досягнення певних результатів.

Література

1. Багрова І.В. Зовнішньоекономічна діяльність підприємств : підручник [для студ. ВНЗ] / І.В. Багрова, Н.І. Редіна, В.С. Власик, О.О. Гетьман / за ред. д-ра екон. наук, проф. І.В. Багрової. – К. : Центр навч. літ-ри., 2004. – 580 с.
2. Бойчик І.М. Економіка підприємства : навч. посібн. / І.М. Бойчик. – Вид. 2-ге, [перероб. та доп.]. – К. : Вид-во "Атіка@", 2007. – 527 с.
3. Данилюк В.М. Менеджмент персоналу : навч. посібн. – Вид. 2-ге, [перероб. та доп.] / В.М. Данилюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін. / за заг. ред. В.М. Данилюка, В.М. Петюха. – К. : Вид-во КНЕУ, 2006. – 398 с.
4. Клепко С.Ф. Наукова робота і управління знаннями : навч. посібн. – Полтава : Вид-во ПОШПО, 2005. – 201 с.
5. Крамаренко В.І. Управління персоналом фірми : навч. посібн. / В.І. Крамаренко, Б.І. Холода. – К. : Вид-во ЦУЛ, 2003. – 272 с.
6. Кузьмін О.Є. Теорія і практика бюджетування зовнішньоекономічної діяльності підприємства : навч. посібн. / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – Львів : Вид-во "Растр-7", 2010. – 320 с.
7. Кузьмін О.Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навч. посібн. / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – Вид. 2-ге, [перероб. та доп.]. – Львів : Вид-во НУ "Львівська політехніка" (ІВЦ "ІНТЕЛЕКТ+" Ін-ту післядипломної освіти), "Інтелект-Захід", 2003. – 352 с.
8. Мильнер Б.З. Управление знаниями. – М. : Изд-во "Инфра-М", 2003. – 465 с.
9. Пилипенко А.А. Менеджмент : підручник / А.А. Пилипенко, С.М. Пилипенко, І.П. Отенко. – Харків : ВД "Інжек", 2005. – 456 с.

Олексів І.Б., Михайляк Г.В. Функциональный подход к процессу управления знаниями

На основании проведенных исследований рассмотрен процесс управления знаниями как последовательность определенных завершенных этапов управленческой деятельности, включающих планирование, организацию, мотивирование, контроль и регулирование. Кроме того, в работе дана содержательная характеристика каждому из этапов процесса такого управления.

Ключевые слова: контроль, мотивация, планирование, организация, управление, менеджмент, данные, информация, знания.

Oleksiv I.B., Mykhailyak G.V. Functional approach to the process of knowledge management

In this article on the basis of the research the process of knowledge management as a sequence of certain completed stages of management, including planning, organizing, motivating, monitoring and control is considered. Moreover, in this article the content description of each stage of the process management is provided.

Keywords: control, motivation, planning, organizing, managing, management, information and knowledge.

ДО ВІДОМА АВТОРІВ СТАТЕЙ

Під час підготовки статей до збірника науково-технічних праць "Науковий вісник НЛТУ України" радимо авторам дотримуватись таких рекомендацій.

Вимоги до оформлення. Обсяг тексту статті – 8-16 сторінок. Мова публікації – українська, російська чи англійська. Формат паперу – А4, поля документа – 2 см по периметру. Електронний варіант потрібно створювати за допомогою текстового редактора MS Word 2003, або використовувати редактор Word молодших версій, але документ зберігати у форматі *.doc. Шрифт – Times New Roman, розмір – 14 points, рядки – через 1.5 інтервали.

Вимоги до структури статті. На початку статті обов'язково проставляють індекс УДК (Універсальної десятикової класифікації), в заголовку українською мовою зазначають: вчене звання, ініціали і прізвище автора (або авторів), науковий ступінь, назва закладу, в якому виконано роботу, назва статті, анотація та ключові слова. Далі – російською та англійською мовами: ініціали і прізвище автора (або авторів), назва статті, анотація та ключові слова. (кожна анотація має бути не меншою ніж 500 знаків).

Автор поданої до друку статті повинен чітко уявити коло читачів, на яке він розраховує. Рекомендуємо дотримуватись деяких загальних правил побудови науково-технічної статті: чітко і зрозуміло сформулювати постановку задачі; доступно викласти методику її розв'язання; зробити висновки – науковцям або дати практичні рекомендації – виробникам. Наукова праця повинна містити необхідні характеристики описаних конструкцій чи схем, але в ній не має бути ні зайвого опису історії питання, ні відомих з підручників ілюстрацій, даних, математичних викладок.

У процесі підготовки рукопису необхідно користуватися науково-технічними термінами відповідно до чинних стандартів на термінологію, наведений матеріал не повинен дублювати таблиці. Скорочення слів, імен, назв у тексті статті не допускаються. Можливе використання тільки загальноприйнятих скорочень – мір (тільки після цифр), хімічних, фізичних і математичних величин. Назви установ, підприємств, марки механізмів і т.ін., що згадуються в тексті статті вперше, необхідно писати повністю (вказуючи в дужках скорочену назву); надалі цю назву можна наводити у скороченому вигляді.

У таблицях необхідно точно вказувати одиниці фізичних величин, у назвах граф слова скорочувати небажано. Таблиці потрібно виконувати переважно вздовж листа з максимальною насиченістю інформації в рядках. Надто громіздких таблиць складати не рекомендується.

Ілюстрації (фотографії та рисунки) до статті дозволяється подати у окремому файлі у форматі *.cdr (редактор CorelDRAW), *.tif або *.jpg (редактор PhotoShop, 300 dpi, b/w або Grayscale) чи оформлених у середовищі MS Excel. Зверніть увагу, що вони будуть надруковані у чорно-білому варіанті. У тексті статті посилання на ілюстрації беруть в круглі дужки, позиції на рисунках розташовують за годинниковою стрілкою і вони повинні відповідати наведеним у тексті. Окремо подані ілюстрації потрібно на зворотному боці пронумерувати і підписати олівцем.