

<https://doi.org/10.30853/manuscript.2019.4.23>

Сидоров Леонид Григорьевич

**УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ В КОНТЕКСТЕ ПОСТНЕКЛАССИЧЕСКОЙ РАЦИОНАЛЬНОСТИ**

В статье рассматриваются философские проблемы управления знаниями организации в контексте постнеклассической рациональности. Отмечается, что для инновационного развития организации как сложной человекообразной системы необходимо инспиративное управление знаниями. Определяется роль ценностей и идеалов в процессе взаимодействия научной и внеаучной рациональности. Вводится понятие проективной рациональности как транснаучной рациональности. Делается вывод, что в контексте постнеклассической рациональности формируется новый тип рациональности - проективная рациональность, создающая синергетический эффект, порождающая новые знания и новые практики.

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/9/2019/4/23.html](http://www.gramota.net/materials/9/2019/4/23.html)

Источник

**Манускрипт**

Тамбов: Грамота, 2019. Том 12. Выпуск 4. С. 111-116. ISSN 2618-9690.

Адрес журнала: [www.gramota.net/editions/9.html](http://www.gramota.net/editions/9.html)

Содержание данного номера журнала: [www.gramota.net/materials/9/2019/4/](http://www.gramota.net/materials/9/2019/4/)

**© Издательство "Грамота"**

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: [www.gramota.net](http://www.gramota.net)

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: [hist@gramota.net](mailto:hist@gramota.net)

4. Блауберг И. И. Анри Бергсон. М.: Прогресс-Традиция, 2003. 656 с.
5. Бранский В. П. Философский анализ проблемы ценностей // Синергетическая теория ценностей / под ред. В. П. Бранского. СПб.: ЛЕМА, 2012. С. 27-59.
6. Кант И. Сочинения: в 6-ти т. М.: Мысль, 1966. Т. 3. Критика чистого разума. 1134 с.
7. Ковалевский А. А. Сомнение как форма предельного воплощения свободы // Вестник Омского государственного педагогического университета. 2015. № 4 (8). С. 14-17.
8. Франк С. Л. Реальность и человек: метафизика человеческого бытия. Мн.: Белорусская православная церковь, 2009. 560 с.
9. Хабибуллина З. Н. Роль случайности в социальном выборе // Философия социальных коммуникаций. 2018. № 4 (45). С. 131-133.
10. Чаадаев П. Я. Философические письма. М.: Эксмо, 2006. 95 с.
11. Шопенгауэр А. Свобода воли и нравственность. М.: Республика, 1992. 448 с.

#### ROLE OF FREE CHOICE IN HUMAN LIFE

Sabitova Al'fiya Rashitovna  
Bashkir State University, Ufa  
alfia.sabitova.2013@mail.ru

The article describes approaches to freedom of choice and their diversity, as well as the role of freedom itself in the society and its characteristics. Choice in different forms is present throughout a person's life. Whether choice becomes free depends on many factors: society, personal preferences, random circumstances. The possibility of freedom of choice is a measure of the realization of people's rights and freedoms. Particular attention is paid to the specificity of free choice in the modern society associated with the situation of social polarization and total human responsibility. The level of human self-consciousness is important in this process, it is necessary to make the only right decision in the situation of free choice.

*Key words and phrases:* freedom; choice; personality; will; life; society; values.

УДК 101.1:316

Дата поступления рукописи: 15.02.2019

<https://doi.org/10.30853/manuscript.2019.4.23>

*В статье рассматриваются философские проблемы управления знаниями организации в контексте постнеклассической рациональности. Отмечается, что для инновационного развития организации как сложной человекообразной системы необходимо инспиративное управление знаниями. Определяется роль ценностей и идеалов в процессе взаимодействия научной и вненаучной рациональности. Вводится понятие проективной рациональности как транснаучной рациональности. Делается вывод, что в контексте постнеклассической рациональности формируется новый тип рациональности – проективная рациональность, создающая синергетический эффект, порождая новые знания и новые практики.*

*Ключевые слова и фразы:* управление знаниями; инновации; нравственные ценности; инспиративное управление; постнеклассическая рациональность; проективная рациональность.

**Сидоров Леонид Григорьевич**, к.э.н., доцент

Рыбинский государственный авиационный технический университет имени П. А. Соловьева  
phiskit@rsatu.ru

#### УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ В КОНТЕКСТЕ ПОСТНЕКЛАССИЧЕСКОЙ РАЦИОНАЛЬНОСТИ

Инновационное развитие современного научного управления имеет междисциплинарный, транснаучный характер. С одной стороны, между собой взаимодействуют философские, социологические, экономические и другие научные теории, с другой – научные и вненаучные практики. Актуальность данного исследования определяется тем, что в информационном обществе организационной формой такого взаимодействия является управление знаниями на высокотехнологичном предприятии. Знание – это меняющаяся совокупность опыта, ценностей, экспертных мнений, информации, контекстов и смыслов, составляющих основу оценки, принятия решений, усвоения нового знания и опыта. М. Олвесон и Д. Карреман пишут: «Знание, основанное на или смешанное с мифами, модой и возможностями власти, может управлять субъектами и институтами так же, как они управляют им» [15, р. 998].

В современных работах по управлению всё чаще обсуждаются проблемы управления знаниями. Однако концептуальных философских исследований проблем управления знаниями практически нет. Управление знаниями рассматривается как «зонтичная» теория, описывающая взаимодействие внутри организации таких научных направлений, как: философия управления, корпоративная культура, информационные системы, стратегическое управление, организационное поведение, управление инновациями. Управление знаниями включает в себя философские, социологические, экономические, психологические, технические идеи и концепты. Чтобы успешно управлять знаниями, необходимо ответить на вопросы: что включает в себя процесс управления знаниями; что стимулирует появление инноваций в процессе производства знаний; что блокирует внедрение научных знаний в повседневную жизнь человека. С целью целостного философского осмысления поставленных вопросов рассмотрим процесс управления знаниями в контексте постнеклассической проективной рациональности, то есть как результат взаимодействия нравственных ценностей и идеалов человека, общества, организации.

Открытие истины, её практическое использование санкционируется ценностями и целями человека. В традиционной культуре Китая понятие «дао» объединяло в себе понятия «истины», «знания» и «нравственности». Истина открывалась только человеку, прошедшему путь нравственного совершенствования. «Становление постнеклассического типа рациональности, предполагающего расширение социально-этических регулятивов научно-технологической деятельности на основе сохранения гуманистических ценностей, можно рассматривать как один из вариантов переосмысления ценностных ориентиров техногенной цивилизации» [14, с. 9-10], – приходит к выводу В. С. Степин. Учёный пишет о необходимости изучать сложные «человекоразмерные» саморазвивающиеся системы в контексте «постнеклассической» научной рациональности. Данный тип рациональности предполагает «осмысление характера ценностно-целевых структур науки. И всё это выступает в качестве условия получения объективно-истинного знания о саморазвивающихся системах» [Там же, с. 6]. На наш взгляд, постнеклассическая рациональность позволяет рассматривать научное знание целостно как часть бытия и проектной деятельности человека. Проектное, целостное научное знание изучает не «мир в категории вещи», а «мир в категории личности» (В. Ф. Эрн). Еще В. В. Зеньковский писал, что «русский онтологизм выражает не примат “реальности” над познанием, а включенность познания в наше отношение к миру, в наше “действие” в нем» [7, с. 17].

Управление знаниями в современном обществе выступает как основа управления информационными производственными отношениями как «объединение людей, позволяющее им думать вместе» [15, р. 995]. Управленческая деятельность, направленная на умы работников, влияет на их поведение через нормы, эмоции, убеждения и ценности. «Ключевым понятием здесь будет контроль через ценности (normative control)» [Ibidem, р. 999]. Контроль через ценности – это попытка, управляя мыслями и чувствами сотрудников, сформировать у них внутреннюю приверженность компании, желание работать на общее благо, а в случае необходимости трудиться добровольно и в кризисных ситуациях бесплатно. М. Олвессон и Д. Карреман выделяют «четыре направления в управлении знаниями» [Ibidem, р. 1003]. Первое направление – это структурная координация – управление знаниями как «расширенными библиотеками» через информационный обмен. Второе направление – социальная координация, создание необходимой организационной среды, сообщества, признание престижности распространения знаний через воздействие знаний на рабочую атмосферу. Это необходимо, так как в распространении знаний есть элемент альтруизма. Третье направление – это социальный контроль через ценности и заданные обществом интерпретации. Четвертое направление – структурный контроль через «предписанные схемы», образцы, инструкции.

Документы и образцы, созданные высококвалифицированными работниками в целях оптимизации, отделяются менеджерами от индивидов, создающих новации, и превращаются в организационное знание. Это выгодно предприятию, так как позволяет в дальнейшем использовать неквалифицированных и менее оплачиваемых работников. Но эти работники не умеют создавать новые знания. Проблему снижения профессионального уровня работников предприятий в процессе «оптимизации» должно решить научное управление знаниями путем перераспределения власти от «менеджеров» к «интеллектуалам», от «пользователей» к «разработчикам», создателям знания.

Управление знаниями направлено не только на получение нового научного знания, но и на его практическое использование. В инновационной организации развивается «поглощающая способность», т.е. умение работников фирмы распознавать новую ценную внешнюю информацию, а также усваивать её с целью практического использования. Профессионализм, приоритетная ценность истины для человека, общества и организации определяют способность распознавания важности нового знания. Единство ценностей в системе «человек – общество – организация» определяет инновационную деятельность организации, её «поглощающую способность». Научное управление знаниями организации является той сферой, где мораль, наука и практика образуют целостную систему познавательно-практической деятельности человека. В конкретных ситуациях управление знаниями осуществляется как управление проектом, объединяющим все направления в управлении знаниями в единое целое. Формируется проективная рациональность.

Рассогласование ценностей системы «человек – общество – организация» разрушает паттерны научного управления знаниями. Научные знания, направленные на постижение истины, заменяются внеучными знаниями, деятельностью, ориентированной на стереотипы обыденного поведения. Происходит переход от знания научного – к знанию повседневному, от стремления к совершенству – к борьбе за выживание любой ценой. Научные инновации заменяются организованной иллюзией, «симулякрами». Отказ от понимания научного управления как сферы морально должного ведет к «финализации» научного управления. Стремление к истине как высшей ценности уступает место приспособлению и выживанию.

Из-за сложности ситуаций, недоступности получения всей информации, невозможности вычислить и учесть полезность каждого возможного действия принятие решений в процессе управления осуществляется на основе «ограниченной рациональности». Такие решения и действия могут быть в чем-то нелогичны, не направлены на максимальную выгоду, пользу. Они ориентированы на эмоции, веру, идеалы и смыслы. «Многое в управлении осуществляется неосознанно, т.е. без заранее заявленных целей и формально спланированных действий, но тем не менее это всё равно управление» [12, с. 24], – отмечают Г. А. Саймон, Д. У. Смитбург, В. А. Томпсон.

Позиция некоторых западных ученых в этом вопросе крайне противоречива. Г. А. Саймон, Д. У. Смитбург, В. А. Томпсон пишут: «Наука об управлении как и всякая наука, находится вне сферы морали... Знания об управлении стоят вне морали и в ещё более глубоком смысле, поскольку это знания о том, как манипулировать другими людьми – как заставить их сделать то, что всем нужно» [Там же, с. 40]. Авторы признают важную роль ценностей, морали в процессе достижения управленческих целей, манипулирования, но выводят их за пределы научного управления знаниями. Авторы, вслед за К. Поппером, критикуют Платона, который пытался выработать ценности идеального государства. По их мнению, в демократическом

обществе население само должно решать, «к каким ценностям нужно стремиться, и должностное лицо обязано придерживаться этих ценностей» [Там же]. Неясно, с этой точки зрения, что делать руководителю, если большинство ведет себя непрофессионально или аморально. Г. А. Саймон, Д. У. Смитбург, В. А. Томпсон находят выход из этого положения и определяют управление как манипулирование. Возникает вопрос: каким образом управление как манипулирование соотносится с достоинством, свободой и ответственностью человека. Решение проблемы, предлагаемое учеными, трудно назвать научным или последовательным.

Ученые утверждают, что научное управление должно быть объективным. В одном случае под научной объективностью они понимают отказ от всего субъективного – ценностей, оценок, личной заинтересованности, так как познание должно быть «без смешения фактов и ценностных установок» [Там же, с. 38]. В другом контексте авторы указывают, что «под объективностью понимается степень, до которой поведение управляется требованием реальной ситуации, а не желанием индивида выразить себя» [Там же, с. 62]. Г. Саймон, Д. У. Смитбург, В. А. Томпсон контекстуально отождествляют личный интерес, оценки и ценности. На наш взгляд, исключение всех субъективных факторов из процесса управления делает управление не объективным и научным, а бессмысленным и невозможным.

По-видимому, признавая «ограниченную объективность» управления, Г. А. Саймон, Д. У. Смитбург, В. А. Томпсон отмечают, что организация вырабатывает систему стимулов, обращённых к целям индивида. К ним относятся: материальное вознаграждение, престиж, условие работы, гордость за своё мастерство, деловой патриотизм, хорошие отношения с коллегами, правильно организованная трудовая среда. На основе научного управления знаниями формируется единая система управления, объединяющая цели, ценности, культуру организации и индивидуальные ценности человека в единое целое. К личным целям авторы относят такие ценности, как уважение коллег; творческое удовлетворение; адекватную оплату труда; свободу распоряжаться своими делами; участие в делах организации; реализацию своих способностей; возможность жить в согласии с самим собой и с миром.

Ценности, цели, знания и навыки образуют программу деятельности, программу управления знаниями организации, человека, общества. Программы деятельности передаются как культурный код, как «мировоззренческие универсалии». «Предметом исследования становятся сложные, динамические системы, которые включают в себя такие уровни как, например, технический, управленческий, социологический и др. Любое познание превращается в социальный акт» [6, с. 53], – пишет Н. В. Даниелян. Возникает «транс-наука» [16] как новая форма знания на пересечении областей исследования. Э. Агацци отмечает целостный характер научного и вненаучного знания. Он пишет: «Интеллектуальная интуиция, посредничество опыта и синтетическое применение разума оказались общими условиями человеческого знания, которые отнюдь не исключены из научной рациональности, понимаемой в современном смысле этого слова» [1, с. 58]. Специфику этой рациональности он видит в целостном характере человеческого опыта.

Из рассуждений о научности и объективности Г. А. Саймон, Д. У. Смитбург, В. А. Томпсон исключают понятие истины. Данная позиция, характерная для прагматизма и постмодернизма, неприемлема в научном познании. При исключении из процесса управленческой деятельности идеалов – истины, общего блага – научное знание начинает замещаться повседневыми практиками: бюрократическим опытом, «здоровым смыслом», личной выгодой чиновников, менеджеров, беспринципных предпринимателей и наемных работников. Формируется «менеджеризм» как универсальный бюрократический, упрощённо экономический подход к решению социальных проблем. Менеджеризм является абсолютизацией принципов управленческого нормоконтроля, проявлением кризиса классического подхода к проблемам управления. «Кризис проблематики управления обусловлен кризисом классической науки в целом» [9, с. 135], – пишет В. Е. Лепский.

В рамках постнеклассической научной рациональности управление рассматривается как взаимодействие свободных субъектов на основе их ценностей, идеалов и смыслов. Свобода предполагает партнёрские отношения с другими людьми, диалог с ценностями других культур, взаимное приспособление с окружающим природным миром. Соединение рационального и иррационального, ценностей, идеалов является условием вдохновения, инноваций, повышения эффективности трудовой деятельности человека. Исследование управления знаниями в контексте постнеклассической рациональности предполагает выделение субъекта управления, его ценностей и деятельности в качестве главного системообразующего фактора управления. Субъектная реальность управления знаниями формируется через диалог и критическое осмысление. Критериями научности управления знаниями становятся взаимосогласованность, прогнозируемость, способность использования научных достижений на благо человека. В процессе управления проектами оформляется практикоориентированная междисциплинарная рациональность – проективная рациональность, создающая синергетический эффект порождения новых знаний и новых практик.

Инновационное развитие знаний организации в контексте проективной рациональности формирует концепции и понятия-«кентавры». Понятия-«кентавры» соединяют смысловые элементы, которые существовали отдельно, и их объединение представлялось невозможным. В сфере управления такие понятия целерациональны, ценностноориентированны и могут возникать благодаря новому социальному проекту. К таким инновационным понятиям в сфере управления можно отнести понятия: «добровольный труд», «социально ответственный бизнес», «непрерывное образование», «самообразование», «самоуправление» и т.п. Контекстом этих понятий выступают новые социальные проекты посткапиталистического общества: «социальное государство», «общество знаний», «постэкономическое общество» и т.д. Инновационные понятия формируются на пересечении научных дисциплин, вненаучного знания и практического опыта. Создается сфера трансрационального знания, соединяющая научное и вненаучное знание. Рациональность инноваций – это проективная рациональность. Она формируется как среда, необходимая для управления проектами.

Понятия-«кентавры» в сфере инновационного управления имеют двойственную чувственно-рациональную инспиративную сущность. Инспирации человека и идеалы общества, сконцентрированные в рамках инновационного проекта, определяют вектор инновационного развития.

Понятия-«кентавры», с одной стороны, ориентированы на научную рациональность, на смыслы и идеалы, с другой стороны, на внеаучную, обыденную рациональность, здравый смысл, личный интерес. Двойственность понятий-«кентавров» в сфере управленческой деятельности позволяет формировать новый вид постнеклассической рациональности – проективную рациональность. Проективная рациональность создается внутри проекта в процессе управления и внедрения инноваций. Она имеет следующие свойства. Во-первых, она объединяет в саморазвивающуюся систему идеалы, цели, ценности, средства познания, знания и инновационные практики. Во-вторых, стимулирует творческое развитие личности и общества в целом. В-третьих, имеет конструктивистский, транснаучный характер, направленный на построение новой реальности. Например, научные, научно-философские тексты П. Друкера, П. Сенге, Р. Акоффа, Г. Хакена являются составной частью управления знаниями, так как имеют проективный характер. Воздействуя на разум и чувства человека, они создают управленческую инспирацию, выполняют функцию социальной интеллектуальной практики, формируют «кодекс» нравственного поведения профессионала и гражданина.

Социальный проект осуществляет взаимодействие и развитие научных и внеаучных знаний, ценностей, обуславливает их когерентность, комплементарность друг другу. «Итак, один из этапов включения постнеклассической рациональности в контекст парадигмы сложности состоит в причастности постнеклассической рациональности к рефлексивному различию/соединению двух типов знания. Здесь мы различаем, следуя Мокиру [Мокир 2012], знания, описывающие (знания “о том, что”), и знания, предписывающие (знания “о том, как”). Синергичное взаимодействие между ними, собственно говоря, и приводит к тому эмерджентному эффекту, который при наличии еще целого ряда дополнительных условий (стабильность, транслируемость и т.д.) превращается в инновацию» [2, с. 66], – приходят к выводу В. И. Аршинов и В. Г. Буданов.

Организации представляют собой планируемую систему совместной деятельности людей, в соответствии с ее миссией, где каждый имеет свою роль и обязанности. «Эти обязанности распределяются между участниками во имя достижения целей, которые ставит перед собой организация, а не во имя удовлетворения индивидуальных пожеланий, пусть те и другие часто совпадают» [12, с. 23], – отмечают Г. А. Саймон, Д. У. Смитбург, В. А. Томпсон. Знания могут служить развитию науки, открытию и внедрению инноваций, общему благу, народу, Родине. Но также они могут служить безудержному обогащению, симуляции, обману. Если организации осуществляют деятельность, нарушающую моральные и административные принципы, например, неуплата налогов, выпуск некачественной продукции, несоответствие миссии и цели организации, то постепенно они превращаются в организации-«фаги», разрушающие общество и духовный мир человека.

Организации-«фаги» разрушают производственные структуры общества, духовно дезориентируют человека. Они не включены системно в работу социального сектора общества, не направлены на формирование образованного человека-гражданина, его творческое саморазвитие. Напротив, они потребляют результат деятельности других организаций. Организации-«фаги» формируются как асоциальные организмы. Формирование асоциальной организации может быть, во-первых, следствием того, что здоровые организации не справились с кризисной ситуацией. Во-вторых, асоциальное поведение организации может быть результатом структурных особенностей самой организации, например, финансовая пирамида. В-третьих, проблемы организаций могут быть следствием негативного внешнего влияния, рассогласования с перестраивающейся общественной системой. Если таких организаций много, то они разрушают параметры порядка социальной системы. Проективная рациональность деятельности профессионального коллектива заменяется плюрализмом здравого смысла и личной выгоды отдельных индивидов. В здоровом обществе организации-«фаги» постепенно разрушаются под воздействием «окружающей среды».

Важную роль в процессе инновационного управления знаниями организации играет системное мышление, ориентированное на проектную деятельность, на появление нового знания и «обратной связи». Глобализированный мир усложнился, информации стало больше. Системное мышление позволяет определять базовые структуры системы, связи между ними, видеть целое, формировать инспиративный язык метафор, стимулирующий эвристическую перестройку нашего мышления. Системное мышление включает управление не только явным, рациональным, артикулированным знанием, но и неявным, метафорическим, интуитивным знанием. Системное мышление позволяет определить и использовать «рычаг» оптимального управления системой. Системное мышление формируется в процессе непрерывного образования. «Обучающаяся организация, – пишет П. Сенге, – это место, где люди постоянно открывают, что именно они создают реальность, в которой живут и действуют. Здесь же они учатся тому, как изменять эту реальность. В общем, как сказал Архимед, “дайте мне точку опоры – и я переверну весь мир”» [13, с. 31]. Системное мышление, научное управление знаниями, развивающееся в контексте постнеклассической проективной рациональности, позволяет создавать инновации, целенаправленно изменять мир.

К инновационным методам можно отнести «карты памяти» (mind maps) Т. Бьюзена, метод контрольных вопросов Г. С. Альшуллера. Наиболее распространенным является метод «мозгового штурма» А. Осборна. Этот метод предполагает коллективное решение творческих задач двумя группами новаторов: одна группа – выдвигает идеи, другая – осуществляет их критический анализ. Выдвижение идей выходит за пределы научных дисциплин и господствующих парадигм. В группу «генераторов идей» включают специалистов различных направлений знания. При решении изобретательских задач используются метод морфологического анализа Ф. Цвика, матричный анализ и другие.

В философской теории научного познания представляет интерес схема творческого процесса академика Б. М. Кедрова [8], апробированная на значительном естественнонаучном материале. Первая часть творческого

процесса представляет логическое осмысление профессионалом проблемных вопросов. Вторая часть – творческая часть, преодоление противоречивого и парадоксального, где логика бессильна. Создаётся познавательно-психологический барьер. Чтобы его преодолеть, необходим «трамплин», творческое усилие, вдохновение. Таким «трамплином» могут стать фантастические сюжеты, фантазии, метафоры и аналогии. Д. Перкинс, описывая метод «мыслительного прорыва», «взрывного мышления», отмечает, что мысленному озарению предшествует «событие-толчок». К этому же выводу пришел У. Гордон, изучая проблему стимулирования инновационного мышления на основе метода синектики. Синектика – это совмещение разнородных элементов в процессе «мозгового штурма» и дискуссий. У. Гордон записывал на плёнку обсуждение проблем в работе инженеров-конструкторов и обнаружил, что накануне «прорыва к открытию» команда обсуждает проблемы более вдохновенно, «пылко», речь приобретает особый метафорический характер. Об этой ситуации рассказывает А. Баркер в работе «Алхимия инноваций» [4].

Деятельность руководителя команды, создающей знания, осуществляется по принципу работы человеческого мозга. Т. Бьюзен, Т. Доттино, Р. Израэль в работе «Интеллектуальный руководитель» [5] излагают семь принципов руководящей системной деятельности. Во-первых, это синергетизм как взаимное усиление поступающей информации, развитие дивергентного мышления, установление связи между старым и новым знанием. Во-вторых, это максимальная ориентация на достижение, на цель, на идеальный конечный результат, четкое понимание задач и проблем. В-третьих, это подражание тем, кто в совершенстве владеет знаниями и навыками, умеет достигать поставленных целей. Проблемы возникают, если в качестве модели для подражания используется негативный пример. В социальном плане это может иметь катастрофические последствия. В-четвёртых, стремление к завершённости, к заполнению пробелов по типу матричного анализа. В-пятых, необходима постоянная интеллектуальная тренировка, переработка новых знаний. В-шестых, движение к истине как к средству выживания и условию появления нового знания. Например, уверенность в том, что всё, к чему призывает лидер, является истиной, существенно упрощает процедуру принятия решения членам его команды. В-седьмых, настойчивость в действиях и стремление к успеху.

В. П. Баранчеев описывает процесс развития способности организации к решению новых задач как «механизм выживания» [3, с. 247-248]. От страха потери работы и нежелания что-либо менять команда постепенно переходит к принятию реальности, к пониманию необходимости изменений, к поиску новых смыслов, способов решения проблем, интеграции новых знаний. Порядочный человек, профессионал, имея право выбора, не захочет приспособиться к «новым» способам решения проблем, если это связано с тотальным нарушением нравственных норм, полностью противоречит его ценностям, не позволяет реализовываться его творческим смыслам. Философия управления знаниями организации, проективная рациональная деятельность помогают человеку сохранить смыслы и найти законные способы целедостижения в рамках моральных норм.

Корпорация как ядро общества, социальный инструмент целедостижения, «социетальный коллектив» взаимодействует, находится в состоянии функционального соуправления со всеми социальными системами: экономической, политической, социетальной, культурной. Предприятие отвечает на вызовы внешней среды, выполняет функцию целедостижения, интеграции системы, создаёт и поддерживает культурные моральные образцы. Принятие решений, создание инноваций, в целом управление знаниями в организации осуществляется рационально, иррационально, чувственно-рационально, инспиративно-рационально. Рациональность формальных принципов организации, прописанных в уставе, миссии, кодексе корпоративной культуры, артикулированная на совещаниях, всегда некоторым образом отличается от того, что работники делают и думают на самом деле. Это хорошо показано в работе Г. А. Саймона, Д. У. Смитбурга и В. А. Томпсона [12]. Исследование управления знаниями в контексте ценностей и смыслов позволяет определить специфику взаимодействия научного и венаучного знания, научной и венаучной рациональности. На их пересечении осуществляется управление проектами, образуется проективная рациональность.

Моральные нормы входят в системы научного управления, во-первых, посредством их рационализации, во-вторых, через инспирацию. Р. М. Нигоматуллина справедливо отмечает, что «рационализация моральных ценностей – это необходимое условие ввода понятия морали в систему управления» [11, с. 104]. Однако, если этим ограничиться, то прагматически ориентированное нравственное чувство станет индифферентно ко всему, что не связано с личной выгодой разумного индивида. Деятельность человека потеряет необходимую связь с нравственными ценностями, то есть лишится своей сущности. Нравственное чувство указывает направление познавательной деятельности, формирует представление о должном, спасает человека от отчаяния временных неудач. В этом смысле мораль имеет познавательно-конструктивистский характер. Инспиративное управление на основе высших ценностей формирует желание и волю образованного человека использовать нравственные ценности как регулятивы повседневной трудовой жизни.

Материальные потребности человека, потерявшего духовные ценности и смыслы, формируют контекст – «моё», где нет места науке и научной рациональности, если она не преследует личную выгоду. Наука, научная рациональность, развивающаяся в системе нравственных ценностей, осуществляет переход к родовой сущности человека, формирует контекст – «наше». Управление знаниями организации в процессе осуществления проекта объединяет «наше» и «моё», создает проективную научную рациональность. Проективная рациональность позволяет осуществлять взаимодействие теории и практики, знаний и идеалов – с их практическим воплощением. Создание и распространение знания предполагает использование таких ценностей и качеств работника умственного труда, как: творческое стремление к истине, инициативность, альтруизм в распространении знаний. В процессе всестороннего образования и гражданского воспитания перед лицом экологической и социальной опасности в рамках социального проекта общества знаний будет происходить формирование человека-гражданина. «Навыки разумного мышления можно извне привнести в сознание людей, сделав их после этого

не только умнее, но и добрее. Философия, опираясь на истинное, то есть соответствующее устройству бытия знание, как раз и предназначена для выполнения этой функции» [10, с. 421], – приходит к выводу В. В. Миронов.

На смену управлению как манипулированию в современном обществе должно прийти инспиративное управление – управление как вдохновение. Вдохновение смыслом деятельности – основа самоуправления. На наш взгляд, отличие вдохновения смыслами от манипулирования – антропологическое. Оно заключается в степени и характере необходимого развития человека как субъекта управления. Манипулирование успешно осуществляется в массовой культуре, нивелирующей и отупляющей человека. Вдохновение предполагает творческое саморазвитие на основе профессиональных знаний, гражданских, нравственных ценностей. Манипулирование основано на обмане и самообмане, вдохновение – на знании, интересе, идеалах и смыслах. Управление знаниями организации является одним из механизмов влияния ценностей и смыслов на практику получения и внедрения новых знаний.

Целостный философский подход к изучению процесса управления знаниями в сложной системе «человек – общество – организация» включает неразрывное системное взаимодействие трех философских аспектов управления: праксиологического, аксиологического и гносеологического. Призыв к «свободе от оценки», толерантность, понятая как индифферентность от морали, формируют организации-«фаги», разрушающие человека и общество. В процессе управления знаниями организации, в контексте постнеклассической рациональности формируется проективная рациональность как способ управления проектами. В процессе инспиративного управления создаются понятия-«кентавры», модели, позволяющие воспринимать новый опыт, создавать новации, распространять и внедрять новые знания и практики. Знание истины и нравственное чувство вдохновляют и объединяют людей, помогают достигать поставленных организацией целей только в системе нравственных ценностей идеализированного социального проекта: общества знаний, социального государства, постэкономического общества и т.д. Инновационное управление знаниями осуществляется как управление проектами в контексте постнеклассической проективной рациональности. Смыслы и идеалы управления знаниями, включенные в проекты создания лучшего будущего человека и человечества, станут основой саморазвития социальных систем.

#### Список источников

1. Агацци Э. Вненаучная рациональность // Рациональность и ее границы: материалы Международной научной конференции «Рациональность и ее границы» в рамках заседания Международного института философии в Москве (15-18 сентября 2011 г.) / Российская академия наук, Институт философии; отв. ред. А. А. Гусейнов, В. А. Лекторский. М.: ИФРАН, 2012. С. 34-58.
2. Аршинов В. И., Буданов В. Г. Парадигма сложности и социогуманитарные проекции конвергентных технологий // Вопросы философии. 2016. № 1. С. 59-70.
3. Баранчев В. П. Управление знаниями в инновационной сфере. М.: Благовест-В, 2007. 272 с.
4. Баркер А. Алхимия инноваций / пер. с англ. А. Р. Ханукаева. М.: Вершина, 2004. 224 с.
5. Бьюзен Т., Догтино Т., Израэль Р. Интеллектуальный руководитель / пер. с англ. Г. И. Левитан. Мн.: Попурри, 2001. 256 с.
6. Даниелян Н. В. Транс-наука и трансгуманизм: устремленность в будущее // Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2014. № 1. С. 48-56.
7. Зеньковский В. В. История русской философии: в 2-х т. Париж: YMCA-PRESS, 1948. Т. 1. 470 с.
8. Кедров Б. М. О творчестве в науке и технике. М.: Молодая гвардия, 1987. 192 с.
9. Лепский В. Е. Философия управления и развития в контексте научной рациональности (субъектно-ориентированный подход) // Философия управления: проблемы и стратегии / отв. ред. В. М. Розин. М.: ИФРАН, 2010. С. 134-166.
10. Миронов В. В. Смысл философии как метафизики // Вестник Мурманского государственного технического университета. 2007. Т. 10. № 3. С. 418-429.
11. Нигоматуллина Р. М. Мораль и рациональность в управлении // Учёные записки Казанского университета. 2015. Т. 157. Кн. 1. С. 102-106.
12. Саймон Г. А., Смитбург Д. У., Томпсон В. А. Менеджмент в организациях. М.: Экономика, 1995. 337 с.
13. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. М.: Олимп-Бизнес, 2003. 408 с.
14. Степин В. С. О методологических подходах к анализу социального познания // Вестник Московского университета. Серия 7. Философия. 2014. № 3. С. 3-10.
15. Alvesson M., Kärreman D. Odd Couple: Making Sense of the Curious Concept of Knowledge Management // Journal of Management Studies. 2001. Vol. 7. № 38. P. 995-1018.
16. Winberg A. Science and Trans-Science // Minerva. 1972. № 10. P. 209-222.

#### KNOWLEDGE MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF POST-NON-CLASSICAL RATIONALITY

Sidorov Leonid Grigor'evich, Ph. D. in Economics, Associate Professor  
Rybinsk State Aviation Technical University  
phisk@rsatu.ru

The article deals with the philosophical problems of knowledge management in the context of post-non-classical rationality. It is noted that the innovative development of an organization as a complex man-sized system requires inspirational knowledge management. The role of values and ideals in the process of interaction between scientific and extra-scientific rationalities is determined. The author introduces the notion of projective rationality as trans-scientific rationality. It is concluded that in the context of post-non-classical rationality, a new type of rationality is formed. It is projective rationality, creating a synergetic effect, generating new knowledge and new practices.

*Key words and phrases:* knowledge management; innovations; moral values; inspirational management; post-non-classical rationality; projective rationality.