

УДК: 167 + 165.5

Когнитивный менеджмент и инновационные стратегии

Д-р экон. наук, профессор **Василенок В.Л.** fem1421@yandex.ru

Канд. социол. наук **Бразевич Д.С.** brazevich1986@mail.ru

Канд. пед. наук **Сафронова Ж.С.** shan_safronova@mail.ru

Университет ИТМО

191002, Россия, Санкт-Петербург, ул. Ломоносова, 9

Целью данной статьи является изучение вопроса о социальной детерминации научного знания. Формирование инновационной стратегии управления становится возможным тогда, когда в обществе главным доминирующим ресурсом становится знание. Такой стратегией является когнитивный менеджмент, выступающий в обществе знаний новой теорией управления. Внимание к этой проблеме сегодня обусловлено тем, что в данный момент процессы глобализации, создание новейших технологий, интенсификация конкуренции снижают роль материальных ресурсов. Таким образом в обеспечении конкурентоспособности на лидирующие позиции выходит знание. Знание превращено в ресурс в социально-экономическом плане и смысле. Знание – особый ресурс, имеющий специфическую динамику формирования и требующий особых управленческих концепций. Управление знаниями позволяет отыскать необходимые информационно-знаниевые ресурсы, приобрести актуальные знания, применить их для реализации стратегии в интересах общества.

Ключевые слова: когнитивный менеджмент, инновационные стратегии, инновации, знание, общество, управление, ресурсы.

DOI: 10.17586/2310-1172-2017-10-4-119-124

Cognitive management and innovative strategies

D.Sc. **Vasilenok V.L.** fem1421@yandex.ru

Ph.D. **Brazevich D.S.** brazevich1986@mail.ru

Ph.D. **Zanna S.S.** shan_safronova@mail.ru

ITMO University

191002, Russia, Saint-Petersburg, Lomonosova street, 9

The purpose of this article is to examine the question of the social determination of scientific knowledge. The formation of innovative strategy of management is possible when in society, its dominant resource is knowledge. Such strategy is cognitive management, acting in the knowledge society a new theory of management. Attention to this problem today is because in the present processes of globalization, the creation of new technologies, intensification of competition, reduce the role of material resources. Thus for the competitiveness in the leading position of out knowledge. Knowledge turned into a resource in the socio-economic context and meaning. Knowledge is a special resource that has the specific dynamics of formation and management requires special concepts. Knowledge management allows to find the necessary information and resources of knowledge, to acquire relevant knowledge to use them to implement strategies in the public interest.

Keywords: cognitive management, innovation strategies, innovations, knowledge, society, governance, resources.

Введение

На современном этапе развития общества постулируется мнение, что инновационные стратегии могут эффективно формироваться только в обществе, где доминирующим ресурсом становится знание. Одной из таких стратегий является когнитивный менеджмент, выступающий в обществе знаний новой теорией управления. Внимание к этой проблеме сегодня обусловлено тем, что создание новых технологий в разных сферах науки и практики, общественной жизни, интенсификация конкуренции снижают роль материальных ресурсов так как для обеспечения конкурентоспособности на лидирующие позиции выходит знание, его качественные характеристики и свойства. В данный момент времени знание превращено в ресурс в экономическом, политическом, социальном смысле. Знание – особый ресурс, имеющий специфическую динамику формирования и требующий особых управленческих компетенций.

Важнейшими факторами всестороннего развития современного человека становятся знания, которыми люди обладают, так называемый интеллектуальный капитал, который позволяет развить на высоком уровне актуальные профессиональные компетенции, позволяющие ориентироваться в изменяющемся мире и учитывать современные парадигмы управления обществом. В современном мире мы наблюдаем интенсификацию социально-экономических и технологических преобразований, интенсифицирующих потребность к осмысленному, управлению знаниевыми ресурсами во всех сферах жизнедеятельности общества и особенно экономики. Внимание фокусируется не на материальном воспроизводстве, а на инновационных технологиях, производству информации и специально организованных знаний.

Инновации непосредственно затронули подход к знаниям человека, выработку критериев этих знаний на новом уровне, развитие знаниевой методологии. То есть, формирование осмысленных знаний человека не на бытийном, событийном уровне, а на профессиональном, культурном, методологическом уровнях как знание о способах, методах, возможностях, целях получения знания, о технологии работы с знанием. В данных условиях становится возможным формирование и развитие новых организационно-управленческих технологий и парадигм в менеджменте, развитие когнитивного подхода.

Основная часть

Актуализация когнитивного подхода в менеджменте обусловлена сложностью анализа и прогнозирования процессов функционирования современной организации, принятием эффективных управленческих решений в бизнесе, экономике, социо-гуманитарных областях в которых активной стороной является индивид. Повышения конкурентоспособности организации, адекватности деятельности в кризисных условиях, эффективности использования внешних и внутренних ресурсов неразрывно взаимосвязано с знанием, которое представляет собой постоянно меняющееся сочетание практического опыта, ценностных ориентаций, культуры, во всем ее разнообразии и обеспечивает усвоения, закрепление и применение нового информационного опыта.

В организациях знания представлены в документах, в электронных накопительных системах, в практическом опыте, корпоративной культуре, виртуальном информационном пространстве и пр. Знания рассматриваются как актив организации. Знания направлены на доход, прибыль организации и являются ее непосредственным интеллектуальным капиталом. Интеллектуальный капитал представляет собой совокупность теоретических моделей управления, практического опыта, применяемых и резервных информационных технологий, и инноваций. Суть в том, что эти знания должны приносить реальный доход, обеспечивать финансовую прибыль, а для этого необходимо целенаправленное управление знаниями. Такое управление подразумевает классификацию и обобщение знаний, взаимообмен знаниями, грамотное управление информационными потоками, виртуальными в том числе, социализацию знаний и многое другое.

Процессы управления знаниями в организации и их эффективное использование связаны с концепцией когнитивного менеджмента. Когнитивный менеджмент базируется на систематическом управлении процессами, посредством которых знание идентифицируется, накапливается, распределяется и применяется в организации для улучшения ее деятельности.

Научные исследования в данной области на рубеже XX-XXI веков привели к концепции «общества знания» («knowledge-based society»). Объясняя специфику этого общества, Д. Белл говорит о его новом источнике развития – научных исследованиях. Концепция «общества знания» сегодня активно разрабатывается французской школой исследователей, которые обратились к проблемам культуры постиндустриального или информационного общества. Такие авторы как Л. Альтюссер, Ж. Бодрийяр, Ж.-Ф. Лиотар, М. Фуко и др. отмечают, что на этапе общества знания, благодаря технологизации интеллектуальной деятельности, осуществляющейся под влиянием превращения информационных систем в основу всех современных технологий, изменяются роль и статус социокультурной структуры в целом.

Информационные технологии полноценно обеспечивают доступность разного рода информации, решение любой личной или социальной задачи, способствуют развитию общественных систем и политических форматов, воздействуют на изменение социальной структуры, заменяя понятие класса «информационными сообществами» (Е. Масуда) или «малыми» экономическими формами (О. Тоффлер). Другими словами, знание как информация «вмешивается» в развитие всей социальной структуры, обуславливает характер любых социальных процессов.

В новых условиях теория управления социальными процессами не могла не отреагировать на подобные представления. Все это способствовало тому, что знания заняли место ведущей доминантной структуры в социальной системе.

Когнитивный менеджмент как концепция произошел из понимания того обстоятельства, что направления конкуренции изменились, и борьба за интеллектуальные ресурсы потеснила зависимость от материальных ресурсов.

В литературе когнитивный менеджмент определяется как систематическое управление процессами, посредством которых знание идентифицируется, накапливается, распределяется и применяется в организации для улучшения ее деятельности, усиления конкурентоспособности и жизнеспособности.

Можно выделить определенные знаниевые постулаты. Знание невозможно без интеллектуальной активности субъекта, что подразумевает направленность знания, возможность управления знанием. Интеграция знаний требует поддержки, некоего вознаграждения, особенно когда речь идет о социализации знаний. Знание должно иметь определенные уровни объективности и субъективности, конкурентоспособности, новизны и актуальности в определенный отрезок времени. Знание имеет временное значение, временную обусловленность.

Важнейшую роль приобретает виртуальная реальность, которая открывает новые пути использования любого рода знания, позволяет обеспечить его вариативность и осмысленность. Знание обусловлено творчеством индивидов. В управлении знаниями требуются особые ресурсы. Актуальные формы когнитивного поведения возможны с применением инноваций и технологий.

В когнитивном менеджменте важно постоянное обучение, приобретение разнообразного опыта, формирование компетенций; систематическое управление процессами, посредством которых знание идентифицируется, накапливается, модифицируется, распределяется и применяется.

Однако разработка оперативного когнитивного менеджмента наталкивается на социальные и психологические барьеры. Так осознание, что знания есть ресурс и ключевым структурным элементом развития экономики, возникает стремление активно купировать сам процесс организационного сопротивления внедрению технологий когнитивного менеджмента. Уже сейчас в области когнитивного управления экономическими процессами стало активное применение когнитивных систем, связанных с анализом решений в инфраструктуре предприятий и организаций.

Учитывая технологии принятия управленческих решений в процессе управления можно обозначить несколько информационных слоев, соответствующих иерархии управления: оперативный, тактический и стратегический. Менеджеры высшего и среднего звена принимают стратегические решения, линейные менеджеры и операторы – оперативные и текущие целесообразные решения. В данном случае целесообразно введение эффективного управления знаниями, включающим в себя совершенно разные составляющие структуризации знаний.

В литературе неоднократно подчеркивается что менеджмент – это область социальной практики, которую сложно идентифицировать однозначно. Менеджмент можно квалифицировать как профессию (специальность/квалификация по образованию), как должность (руководитель структурного подразделения), как область знаний (теория менеджмента), как технологию (менеджмент продаж, менеджмент образования), как идеологию (корпоративный менеджмент). Человек, считающий себя (или имеющий формальный статус) менеджером может в своем позиционировании использовать любой набор из перечисленных категорий.

Менеджеры, впервые определенные Тайлором (Taylor F.W., 1911), как профессионалы в особой области, включающие в свои ряды профессионалов из различных сфер. Суть менеджмента – это аккумуляция специфических знаний в различных отраслях, организациях, должностях. Эффективность менеджмента – одна из острейших задач науки и практики, так как оценка производится посредством субъективных критериев, отсутствует строгий апробированный понятийный аппарат и критерии. Объективация в данном случае возможна через конкретные показатели (количественные и качественные).

Е.И. Кудрявцева в своей монографии обозначила проблемные области менеджмента таким образом, что менеджмент стал олицетворением совокупности представлений о деятельности и эффективности деятельности.

Таким образом, современный менеджмент включает технологию, как совокупность методов, процессов и способов, так и гуманитарное знание, необходимое для решения управленческих задач. В контексте менеджмента наблюдаются экономические, культурные составляющие, а акцент делается не на сферу материальных процессов, а на сферу виртуальных явлений. Обращаясь к IT-технологиям в режиме on-line коммуникаций можно сделать вывод, что знания не зависят от времени и пространства. Включенность в социальные сети подразумевает расширение информационных возможностей, творческое использование индивидуальных ресурсов позволяет найти современным менеджерам многовариантные эффективные решения, построить прогнозы учитывая целый ряд переменных. Основная задача менеджера переносится из области объектов в предметное поле и, не меняя своей сути, принципиально меняет свое содержание.

Современному менеджеру стало необходимо ориентироваться не в объектах, а в предметах управления – в так называемых виртуальных реалиях, отраженных в системе индивидуальных представлений индивидов, независимых носителей знаний, ментальных образах и субъективных критериях оценки. Так возникает понятие «качество» которое, благодаря трудам Деминга (Deming W.E., 2000), становится ядром управленческой критериальной системы.

Менеджмент качества (TQM1) разрабатывает проблемы эффективности и производительности. Качество рассматривается как основа конкурентоспособности, а ориентация на качество – это критерий успешности руководителей и иных специалистов. Так Деминг показал связь между качеством и усилиями людей, определив ту зону, в которой происходят наиболее существенные изменения качества работы.

Соответственно, умение формировать и поддерживать качество является основополагающей характеристикой менеджеров, связанной с пониманием системных принципов, пониманием вариативности

процессов, готовностью к познанию и знанию социо-гуманитарной составляющей управленческого процесса, в частности психологией.

Таким образом основным инструментом достижения качества выступает все то же знание. Знание пронизывает все этапы и направления создания продуктов от которых зависит конкурентоспособность любой организации, независимо от ее профиля (Dayton D., 2011). Знание обуславливает виртуальное переустройство управления также как и качество. Знание – это инструмент современного управления, требующий привлечь психологические, социологические и культурологические представления для того, чтобы обеспечить управленческую эффективность. Данный подход обосновывает корпоративные принципы организации и превращает знания в интеллектуальный капитал, в когнитивную стратегию.

Знание радикально изменило тип и характер социального развития. Информационные потоки не имеют пределов и границ, они постоянно изменяются, и вместе с информационным движением и изменением меняется, потеряв стабильность само общество.

В качестве основных задач когнитивного менеджмента можно выделить систематизацию знаний, формирование представлений, распространение информации, коррекцию целей и задач.

Современный когнитивный менеджмент выделяет знания ориентированные на информационные системы и человеческий фактор. Происходит диалог между отдельными личностями, носителями знаний, влияющих на эффективность разного уровня решений. Современные реалии требуют гибкости в решениях, учет разного опыта и уровня субъектов деятельности, что не допускает или существенно ограничивает формализацию знаний. Таким образом в управлении необходимо найти баланс между субъективной стороной знаний и организационными задачами. Следует отметить, что область менеджмента знаний можно условно разделить на менеджмент знаний, и когнитивный менеджмент.

Для того, чтобы осуществить инновации в сфере управления социо-экономическими системами, особо актуальным является такой способ принятия эффективного решения, который имеет качественно новый уровень мышления. На данный момент времени в научно-практической деятельности уже разработаны новые технологии, которые позволяют повысить качество принятия решений, развивают необходимые когнитивные навыки.

Выводы

В целом, для инновационного управления важно с помощью когнитивного моделирования развить навыки стратегического мышления. Когнитивные технологии в менеджменте являются интеллектуальными средствами принятия решений в условиях усиления роли отдельной личности в управлении сложными социально-экономическими, политическими системами.

В широком смысле когнитивный менеджмент можно понимать, как управление процессами где знание воспринимается, соотносится, классифицируется, аккумулируется, распространяется и применяется практически для достижения целей деятельности. Под аккумуляцией знания подразумевается присоединение новых фактов и явлений, к уже существующим знаниям, введение знания в теоретический и практический опыт, осмысления его как целостной системы знаний. Так когнитивный менеджмент в системе образования, организационного обучения приобретает социальную детерминацию, основанную на понимании знания как явление когнитивной активности субъекта. Основные принципы заключаются в следующем:

- знание зависит от интеллектуальной активности субъекта;
- знание само по себе конкурентоспособно;
- знанием необходимо управлять;
- знание есть интеллектуальная собственность;
- знание нуждается в поощрении и поддержке;
- социализация знаний должна вознаграждаться;
- знание имеет свой уровень конкурентоспособности, актуальности, новизны и объективности;
- знание обеспечивает вариативность управленческих решений;
- в виртуальной реальности использование знаний имеет множество смыслов и значений;
- знание обусловлено творчеством индивидов;
- знание должно обеспечиваться дополнительными ресурсами и т.д.

Для когнитивного менеджмента в системе образования, организационного обучения актуальным является, постоянные накопления знания и расширение социального опыта, а следовательно предполагает непрерывное обучение, формирование новейших компетенций, необходимых для достижения наилучших результатов деятельности.

В когнитивном менеджменте предполагается введение новой профессиональной прослойки (слоя) когнитивных менеджеров, управляющих знаниями, создающих информацию и знания и обеспечивающих интеграцию их в бизнес-процессы. В сфере компетенций таких менеджеров находится собственно процесс управления знаниями, влияющий на качество решений организации. С продвижением информационных технологий и развитием киберпространства существующая виртуальная форма знаний диктует новые алгоритмы

человеческого познания (когнитивных потенциалов) с помощью абстрактных символов, знаков особых элементов, кодов, мемов. Так знание не просто становится независимым, но и приобретает универсальное значение. Таким образом когнитивные менеджеры, являясь посредниками между топ-менеджерами и менеджерами среднего звена должны уметь использовать информационные, интеллектуальные и прочие когнитивные системы на высоком технологическом уровне и помогать в современном интегрировании знаний, мобильно менять или трансформировать знаниевые потоки. На данный момент наиболее востребованными такие специалисты могут быть в финансовой, маркетинговой, политической, юридической, образовательной и социальной сферах.

Таким образом когнитивный менеджмент как управление знаниями, является системообразующим элементом в информационном потоке, который позволяет любой организации быть интегрированной в общее информационное пространство, инновационно адаптироваться и развиваться в современных условиях, обеспечить качество.

Литература

1. *Gharajedaghi J. System thinking: Managing Chaos and Complexity: A Platform for Designing Business Architecture / Jamshid Gharajedaghi. – Second edition. – Butterworth-Heinemann is an imprint of Elsevier, 2006. – 480 p.*
2. Гараедаги, Дж. Системное мышление: Как управлять хаосом и сложными процессами: Платформа для моделирования архитектуры бизнеса / Джамшид Гараедаги ; [пер. с англ. Е. И. Недбальская ; науч. ред. Е. В. Кузнецова]. – Минск: Гревцов Паблишер, 2007. – 480 с. 2.
3. Данилова О.С. Применение когнитивного моделирования при исследовании сложных систем и процессов / Данилова О.С., Денисов В.Н., Мальцев В.А. // Региональная гражданская активность и фактор коллективной памяти в перспективе устойчивого развития. Практикум когнитивного моделирования: учебно-методическое пособие для междисциплинарного высокотехнологичного студенческого коллоквиума / Под ред. А.В. Дахина. – Н. Новгород : Изд-во Волго-Вятской академии гос. службы, 2010. – С. 75-80.
4. Дудченко В.С. Онтосинтез жизни/ В.С. Дудченко – М.: Изд-во «Граница», 1999. – 264 с.
5. Кизима В.В. Социум и бытие / В.В. Кизима. – К.: Издатель ПАРАПАН, 2007. – 204 с.
6. Кудрявцева, Е.И. К-889 Когнитивный менеджмент: концептуализация управленческой эффективности: Монография / Е.И. Кудрявцева. — Петрозаводск: Изд-во Петр-ГУ, 2013. — 224 с. ISBN 978-5-8021-1665-4
7. Когнитивные технологии инноваций в управлении социо-экономическими системами Нестерова М.О. Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского Серия «Философия. Культурология. Политология. Социология». Том 27 (66). 2014. № 1-2. С.208–216
8. Стаховская Ю.М. Философия. Социология. Политология // Журнал Вестник Томского государственного университета. № 2. 2010. с. 101
9. *Stahl B.C., Lichtensten Y. & Mangan A. The limits of risk management – a social construction approach // Communication of the international information management association. 2003. Vol. 3. Iss. 3.*
10. *Stjernholm Madsen A. Management Metaphors – the beginning of «non-linear» leadership [Электронный ресурс] // URL: <http://www.strategic-innovation.dk> (дата обращения 10.02.2013).*
11. *Stjernholm Madsen A. Opening the organizational thinking for new breakthroughs // In Creativity's Global Correspondents, Stein E. M (Ed.). – New York, NY : Morris I. Stein Ed., 2004.*
12. *Stoof A., Martens R. L. & van Merriënboer J. J. G. What is Competence? Constructive Approach as a Problem-Solving Method // Open University of the Netherlands studies. — 2004. May issue.*
13. *Suseno Y. & Ratten V. A theoretical framework of alliance performance: The role of trust, social capital and knowledge development // Journal of Management and Organization. 2007. Vol. 13. № 1.*
14. *Tamkin P., Cowling M. & Hunt W. People and the Bottom Line // Institute for Employment Studies. – 2008. Report № 448.*
15. *Tannenbaum R. & Schmidt W. How to choose a leadership pattern // Harvard Business Review. 1958. Vol. 36. № 2.*
16. Tichy N. & Devanna M. Transformational Leadership. – New York, NY : Wiley, 1986.
17. *Tice D.M. Self-presentation and self-concept change: A looking glass self as magnifying glass // Journal of Personality and Social Psychology. – 1992. – Vol. 63.*
18. *Tietze S., Cohen L. & Musson G. Understanding organizations through language. – London : SAGE publications, 2003.*

References

1. Gharajedaghi, J., System thinking : Managing Chaos and Complexity : A Platform for Designing Business Architecture / Jamshid Gharajedaghi. – Second edition. – Butterworth-Heinemann is an imprint of Elsevier, 2006. – 480 p.

2. Garaudy, John. Systems thinking : How to manage chaos and complexity: a Platform for modeling the business architecture / Jamshid of Garaudy ; [transl. from eng. E. I. Niedbalska ; scientific. ed. by E. V. Kuznetsova]. – Minsk : Grevtsov Publisher, 2007. – 480 p.2.
3. Danilova, O. S. the Application of cognitive modeling in the study of complex systems and processes / Daniel O. S., Denisov V. N., Maltsev V. A. // Regional civil aktivnosti the factor of collective memory in the perspective of sustainable development. Workshop cognitive modeling: textbook for a multidisciplinary student Colloquium, ed. by A. V. Dakhina. – N. Novgorod : publishing house of Volga-Vyatka Academy of public administration, 2010. – P. 75-80.
4. Dudchenko, V. S. Antolinez of life/ V. S. Dudchenko – M.: Publishing house "Border", 1999. – 264 p.
5. Kizima, V. V. Society, and Genesis / V. V. kyzyma. – K.: Publisher PARAPAN, 2007. – 204 p
6. Kudryavtseva, E. I.,-889 Cognitive management: conceptualization of managerial effectiveness: Monograph / E. I. Kudryavtseva. – Petrozavodsk: publishing house of Petro-GU, 2013. – 224 p. ISBN 978-5-8021-1665-4
7. COGNITIVE TECHNOLOGY INNOVATION IN the MANAGEMENT of SOCIO-ECONOMIC SYSTEMS Nesterova O. M. // scientific notes of Taurida national University. V. I. Vernadsky Series "Philosophy. Cultural studies. Political science. Sociology". Volume 27 (66). 2014. No 1-2. P. 208– 216
8. Petrova Galina I., Stakhovskaya Julia Philosophy. Sociology. Politics Issue // *Bulletin of Tomsk state University*. No. 2. 2010. pp. 101
9. Stahl B. C., Lichtensten Y. & Mangan A. The limits of risk management – a social construction approach // *Communication of the international information management association*. 2003. Vol. 3. Iss. 3.
10. Stjernholm Madsen A. Management Metaphors — the beginning of «non-linear» leadership [Электронный ресурс] // URL: <http://www.strategic-innovation.dk> (дата обращения 10.02.2013).
11. Stjernholm Madsen A. Opening the organizational thinking for new breakthroughs // In *Creativity's Global Correspondents*, Stein E. M (Ed.). – New York, NY : Morris I. Stein Ed., 2004.
12. Stoof A., Martens R. L. & van Merriënboer J. J. G. What is Competence? Constructive Approach as a Problem-Solving Method // *Open University of the Netherlands studies*. – 2004. May issue.
13. Suseno Y. & Ratten V. A theoretical framework of alliance performance: The role of trust, social capital and knowledge development // *Journal of Management and Organization*. 2007. Vol. 13. № 1.
14. Tamkin P., Cowling M. & Hunt W. People and the Bottom Line // *Institute for Employment Studies*. 2008. Report № 448.
15. Tannenbaum R. & Schmidt W. How to choose a leadership pattern // *Harvard Business Review*. 1958. Vol. 36. № 2.
16. Tichy N. & Devanna M. Transformational Leadership. – New York, NY : Wiley, 1986.
17. Tice D. M. Self-presentation and self-concept change: A looking glass self as magnifying glass // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1992. Vol.
18. Tietze S., Cohen L. & Musson G. Understanding organizations through language. – London : SAGE publications, 2003.

Статья поступила в редакцию 05.09.2017 г.