

УДК 658

**ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗНАННЯМИ:
ІНФОРМАЦІОНАЛЬНО-СИНЕРГЕТИЧНИЙ ПІДХІД****Мартиненко М. В.**

*Харківський національний економічний університет
61001, Харків, пр. Леніна, 9а
e-mail: mrnmartynenko@gmail.com*

В статті розглянуто основні положення інформаційної та синергетичної парадигм та обґрунтовано доцільність розробки теоретичних засад управління знаннями в організаціях в межах даних парадигм. Сформульовані основні принципи управління організаційними знаннями на базі інформаційно-синергетичного підходу.

Ключові слова: принципи управління, організаційні знання, інформаційна парадигма, синергетична парадигма.

Однією з тенденцій сучасної економіки є спрощення можливостей переймання конкурентних переваг підприємств, пов'язаних з процесами виробництва товарів та послуг. В таких умовах суб'єкти господарювання вимушені вирішувати проблему пошуку альтернативних шляхів підвищення та утримання на певному рівні власної конкурентоспроможності. Один з таких шляхів знаходиться в площині сучасного нового напрямку економічної науки – менеджменті знань. Особливістю проблем управління знаннями є те, що вони торкаються багатьох галузей, тому їх вивченню присвячені праці не тільки вчених-економістів, але й психологів, соціологів, спеціалістів в галузі інформаційних систем і технологій, філософів тощо. Дослідженням проблем, управління знаннями в організаціях займалися такі відомі вчені сучасності як Т. Андрєєва, К. Арджиріс, Д. Гарвін, Р. Грант, Т. Гутнікова, П. Друкер, Д. Делонг, М. Зак, М. Марінічева, Б. Мільнер, І. Нонака, П. Ромер, П. Сенге, Х. Такеучи, Г. Янг та інші. Незважаючи на велику кількість досліджень в галузі менеджменту знань і досі залишається низка невирішених питань щодо методологічного та методичного забезпечення управління організаційними знаннями промислових підприємств, розроблення й уточнення ключових категорій, понять та підходів в галузі менеджменту знань. Таким чином, запропонована тема дослідження є актуальною в сучасних умовах глобалізації і інформаціоналізації суспільних процесів та розвитку нової економіки знань.

Мета дослідження полягає у теоретичній розробці й обґрунтуванні основних принципів управління організаційними знаннями на основі положень інформаційної і синергетичної парадигм. Для досягнення поставленої мети в роботі вирішені наступні завдання: досліджені положення інформаційної та синергетичної парадигм; обґрунтовано доцільність їх застосування в управлінні

організаційними знаннями; розроблено основні принципи управління організаційними знаннями підприємств.

Ідея дослідження особливостей глобальної інформаційної економіки в межах відповідної парадигми належить М. Кастельсу, котрий обґрунтовано довів виникнення економіки нового типу, основними рисами якої є: взаємозалежність, асиметрія, регіоналізація, регіональна диверсифікація, вибіркова включеність, виключаюча сегментація та мінлива геометрія [1]. Поряд із всеосяжністю ефектів нових технологій, доцільністю мережевого принципу організації будови систем, що призводить до їх гнучкості, та конвергенцією технологій у високоінтегрованій системі автор інформаційної парадигми наводить ще одне головне положення останньої. В межах цього положення інформація розглядається як один із видів вихідних ресурсів, як сировина, в зв'язку з чим обґрунтовується провідна роль спроможності економічних агентів генерувати, обробляти та ефективно використовувати інформацію, що заснована на знаннях, у підвищенні продуктивності цих агентів.

Виходячи з останнього аргументу, можна ще раз підкреслити значення управління організаційними знаннями у діяльності суб'єктів господарювання. Саме підприємства є провідною ланкою економіки, і вони можуть розглядатися не тільки як споживачі інформації як сировини, але і як ключові центри продукування нового знання. І це знання, інтегруючись у суспільно-економічні процеси, здатне визначати подальший вектор розвитку суспільства. На думку П. Друкера «функція організації – примусити знання працювати над інструментами, продуктами і процесами, над проектуванням роботи, над знаннями як такими» [2, с.98]. Роль організацій як творців знань ретельно розглянуто у роботі І. Нонака та Х. Такеучи. Ці автори наводять наступні умови створення організаційних знань: наміри, котрі передбачають бачення того, які саме види знань слід розвивати та використовувати в управлінській системі; автономія, тобто дозвіл співробітникам діяти самостійно, що сприяє виникненню у них оригінальних ідей, нових знань, які розповсюджуються між усіма членами команди, а потім і в усій організації; струс та творчий хаос, котрі характерні для кризових періодів діяльності компаній та призводять до змін співробітниками усталених звичок, схем роботи та пізнання, що може призводити до пошуку нових шляхів розвитку; надмірність інформації, під котрою розуміється інформація, що виходить за межі невідкладних потреб членів організації, яка дозволяє зрозуміти, над чим працюють інші співробітники і внести елемент навчання у діяльність персоналу; різноманітність та доступність інформації в межах організації, яка повинна відповідати різноманітності та складності інформації в оточуючому середовищі [3].

Проаналізувавши наведений перелік умов створення організаційних знань, можна стверджувати, що для дотримання трьох останніх умов сучасним підприємствам не доведеться прикладати великих зусиль, оскільки струс і хаос забезпечують їм нинішні процеси в світовій та національній економіці, тобто економічна криза, що ж стосується надлишковості та різноманітності інформації, то вони є невід'ємною складовою інформаційної економіки і сучасного світу, а підприємства як відкриті системи включені в постійний обмін інформацією із навколишнім середовищем. Пріоритетними завданнями менеджерів стають забезпечення більшої свободи в прийнятті рішень підлеглими, спрямовування процесів, що супроводжують кризові явища, в конструктивне русло, а також чітке

висловлювання намірів, щодо розвитку організаційних знань та їх ув'язка зі стратегією підприємства.

Чим ефективніше здійснюється управління організаційними знаннями, тим більша їх частина включається в бізнес-процеси та впливає на продуктивність діяльності. Це свідчить про те, що саме управління організаційними знаннями є тією ключовою ланкою, що в результаті визначає їх вартість. На думку М. Олвессон та Д. Карреман в дослідженнях, присвячених управлінню знаннями, основна увага приділяється вивченню терміну «знання», а управління розглядається «або як дещо само собою зрозуміле і таке, що не представляє складнощів, або як дещо непояснене, своєрідний «чорний ящик» [4, с.999]. Ці автори вважають, що знання взагалі є такою категорією, якою неможливо управляти, якщо під управлінням розуміти здатність здійснювати вплив завдяки більш високій позиції в організації. При цьому ними допускається можливість управління знаннями за умови розуміння останніх як сукупності значень, що мають сенс в певних умовах та для певного співтовариства. З точки зору автора даного дослідження складнощі, які виникають при ідентифікації особливостей, принципів та методів управління організаційними знаннями, пов'язані з відсутністю єдиного концептуального підходу до вивчення даного явища в межах сучасних наукових парадигм.

Розглядання знань як самостійного, а не допоміжного явища, як окремого об'єкту управління покладено в основу інформаціональної парадигми. Це створює підстави для проведення подальшого дослідження, дотримуючись основних постулатів саме цієї парадигми. З іншого боку, систему організаційних знань можна вважати складною дисипативною структурою, яка відповідає усім ознакам систем, що самоорганізуються: вона є відкритою, тобто обмінюється енергією та інформацією з оточуючим середовищем; в ній відбуваються кооперативні процеси узгодженої взаємодії існуючих та нових знань, спрямовані на досягнення цілей організації; ця система є динамічною, оскільки, як було наведено вище, знання постійно оновлюються, набувають нових форм за рахунок постійної взаємодії з іншими потоками знань; система організаційних знань знаходиться на відстані від стану рівноваги, котрий означав би для неї відсутність притоку інформації і знань, генерування нових знань в системі та їх обміну з оточуючим середовищем.

Відомо, що процеси самоорганізації відбуваються у таких системах, які складаються із великої кількості елементів із імовірнісними, а не жорсткими зв'язками. Саме до таких систем можна віднести систему організаційних знань. Отже, оскільки синергетика є наукою, що спирається на концепцію самоорганізації нелінійних динамічних систем, то наведені вище характеристики системи організаційних знань створюють підґрунтя для застосування не тільки інформаціональної, а і синергетичної парадигми як науково-теоретичного та методологічного базису дослідження управління організаційними знаннями підприємства.

На думку Є. Ходаківського, І. Грабара та Ю. Цал-Цалко відкриті динамічні системи у процесі свого розвитку проходять дві стадії: еволюційну (адаптаційну) та революційну (стрибок, катастрофа) [5]. Можна припустити, що процесу розвитку системи організаційних знань притаманні ті ж самі етапи.

Еволюційний етап характеризується поступовим нагромадженням знань, що поступають із різних джерел, їх переробкою, розповсюдженням, внаслідок чого стимулюються певні зміни існуючих підходів, алгоритмів, принципів роботи та

інших компонентів системи організаційних знань, пов'язаних з носіями знань. Такі процеси призводять до виникнення внутрішніх флуктуацій, сила яких час від часу наростає. На еволюційному етапі стан системи є більш менш стабільним, проте далеким від рівноваги. Паралельно відбуваються зміни у зовнішньому середовищі, так звані зовнішні флуктуації, які є менш прогнозованими, проте часто визначними у подальшому розвитку системи. Роль таких флуктуацій для організаційних знань як правило відіграють наукові, результати масштабних досліджень, зміни в законодавчій сфері і т.д. Значна роль зовнішніх флуктуацій у змінах системи організаційних знань підтверджується тим, що усі серйозні технологічні стрибки в промисловості пов'язані саме з новими відкриттями в науці. Внаслідок зростання флуктуацій підвищується нестабільність та ентропія системи організаційних знань, накопичується велика кількість протиріч між усталеними консервативними підходами, що базуються на старих знаннях, та потребами ринку і притоком нових знань. Ці процеси призводять систему до точки біфуркації в котрій обирається нова ціль існування системи (новий аттрактор). Таким чином, відбувається перехід до революційного етапу розвитку, тобто якісний стрибок, після котрого система починає рух до новообраного аттрактора та формується нова структура, результатом чого можуть виступати, наприклад, ті чи інші інновації на підприємстві.

Наведений варіант розвитку системи організаційних знань відображує конструктивні зміни, проте, можливі випадки, коли в точці біфуркації система обирає інший аттрактор, рух до якого ініціює деструктивні процеси в системі і призводить до її руйнування. Можливості запобігання такого розвитку подій містяться у використанні управління процесами, що відбуваються у системі організаційних знань. При цьому, розглядаючи особливості управління системою організаційних знань, слід підкреслити неприйнятність традиційного розуміння управління як зовнішнього безпосереднього, прямого впливу на об'єкт. Враховуючі синергетичний характер процесів, які відбуваються у системі організаційних знань, автор вважає, що управління такою системою також повинно відповідати положенням синергетичної парадигми.

Досить чітко сутність синергетичного управління сформулювали Е. Князева та С. Курдюмов, які відмітили, що вона полягає в признанні за складною нелінійною системою здатності «саму себе будувати, структурувати, ...необхідно лише правильно ініціювати бажані для людини тенденції саморозвитку цієї системи» [6, с.34]. Таке управління повинно підлаштовуватися під особливості управляємої системи, а не нав'язувати їй зовні структуру чи функції. Воно має бути спрямовано на ініціацію та підтримку самоорганізованого розвитку системи організаційних знань, на пізнання закономірностей її спонтанного структурування. Важливим є пізнання потенційних можливостей даної системи та способів її стимуляції, впливу на внутрішні тенденції, котрі призводять до побудови певної структури.

Базовим принципом теорії самоорганізації нелінійних динамічних систем є принцип підпорядкування, згідно з яким вихідна складна система може бути представлена у вигляді певної ієрархічної системи, що складається із сукупності динамічних підсистем, підпорядкованих одна одній та взаємопов'язаних між собою [7]. Даний принцип, введений засновником синергетики Г. Хакеном, передбачає, що для складної системи можуть бути визначені такі параметри порядку (колективні змінні), котрі підпорядковують собі поведінку інших її

елементів, завдяки чому поведінка системи може бути описана невеликою кількістю рівнянь, що значно спрощує її дослідження [8]. При цьому правильний вибір управляючих параметрів та дія на них дозволяє суттєво змінювати макроскопічну поведінку системи. В контексті управління системою організаційних знань це означає, що запорукою його ефективності є чітке уявлення про те, які саме її змінні (параметри порядку) грають роль провідного вектору в даний конкретний момент часу і від яких факторів (управляючих параметрів) вони залежать. Так, наприклад, визначальним параметром порядку в досягненні поставленої мети (певного стану системи організаційних знань) є синергетичне сполучення професійного досвіду членів конкретної проектної команди. При цьому досягнення бажаної синергії можливе за умови достатнього рівня таких управляючих параметрів, як ефективні комунікації в команді, наявність мотивації у її членів до обміну знаннями та інших факторів. В даному випадку дія на ці фактори буде опосередковано змінювати вказаний параметр порядку, а значить і поведінку всієї системи.

Наступне питання, що виникає у зв'язку з наведеним вище прикладом, стосується часу та сили дій на управляючі параметри. Як відомо, розвиток динамічних систем відбувається завдяки їх проходженню через точки біфуркації, в яких система обирає свій новий майбутній стан. Будь-яке втручання у систему в момент біфуркації здатне драматичним чином змінити всю її структуру, тому і вимоги до управлінських дій в цей момент повинні бути особливі. Автори, що вивчали синергетичні підходи до управління соціальними системами, сформулювали такі вимоги до управлінських дій в їх точці біфуркації: вони повинні апелювати до виграшного атратора, здійснюватися вчасно та спиратися на тих акторів і соціальні групи, що забезпечать перехід до виграшного атратора [9]. Відомо, що специфіка соціальних систем полягає в тому, що вони складаються на базі тієї чи іншої соціальної спільноти, їх основними елементами є люди, чия поведінка детермінується певними соціальними позиціями та виконуваними функціями, соціальними нормами та цінностями, прийнятими в даній соціальній групі, а також їх індивідуальними якостями. Елементи соціальної системи набувають в її складі таких притаманних їй ознак, котрих без системи вони не мають [10].

Систему організаційних знань також в певному сенсі можна віднести до соціальних, оскільки ключовими носіями знань в ній є люди, на напрямки потоків організаційних знань впливають в певній мірі виконувані цими людьми функції та їх статус, ефективність обміну знаннями також залежить і від соціальних норм та цінностей, що домінують в організації, а організаційні знання існують тільки в результаті взаємодії всіх елементів системи, тобто носять колективний характер. Наведені вище вимоги до управлінського втручання в точці біфуркації стосуються і системи організаційних знань. При цьому сила втручання може бути мінімальною. В процесі управління системою організаційних знань доцільно застосовувати так звані резонансні дії. Застосування резонансних дій базується на тому принципі, що першочергове значення має не сила управляючої дії, а її правильна топологія (просторова організація), тобто узгодженість з внутрішніми властивостями системи [11]. Аналогічної точки зору дотримуються і інші автори, котрі вважають, що управлінський вплив на самоорганізовані системи вимагає, щоб керування знаходилось в резонансі із системою і відбувалося відповідно до її природи, рівня розвитку і минулого [5]. Таким чином, першочергового значення при управлінні системою організаційних знань набувають малі (або слабкі)

резонансні управлінські впливи, котрі підштовхують цю систему до одного з бажаних шляхів розвитку, ініціюючи ті чи інші властиві їй механізми самоорганізації.

Деякі автори чітко виокремлюють поняття росту системи, під яким розуміють кількісну зміну складу і взаємозв'язків системи, та розвитку системи, тобто її якісну зміну. Знання і інформація завжди містять якісну компоненту в тому сенсі, що нове знання змінює, або надає оновлений зміст вже існуючому, а значить стимулює його якісні зміни.

Особливість системи організаційних знань полягає в тому, що її кількісна зміна неодмінно призводить до якісної, тобто розвитку. В контексті управління організаційними знаннями це означає, що пріоритетним є саме управління якісною, тобто смисловою їх компонентою.

Отже, враховуючи наведені вище положення інформаціональної та синергетичної парадигм, особливості організаційних знань, як об'єкту управління, можна сформулювати основні принципи управління організаційними знаннями підприємства, які наведено на рис.1.

Принцип цілеспрямованості управління системою організаційних знань повинен базуватися на обґрунтуванні ключових організаційних компетенцій, що забезпечують конкурентоспроможність підприємства. При цьому, враховуючи глобальний характер економічних процесів, перелік ключових компетенцій має бути орієнтований не тільки на внутрішні ринки, але й на світові. В такому разі цілі системи організаційних знань передбачають генерування, накопичення, розповсюдження та обмін такими знаннями, котрі покладені в основу обраних компетенцій. Поряд з використанням сучасних інформаційних технологій і мереж, ефекти від котрих є всеосяжними, такий компетентнісний підхід до цілепокладання забезпечить практичну застосованість організаційних знань.

Принцип плановості полягає у використанні можливостей планувати час та інтенсивність управлінських дій щодо системи організаційних знань. В силу певної непередбачуваності та динамічності процесів в даній системі першорядного значення набувають тактичне та оперативне планування, важливим елементом яких є передбачення тих альтернативних цілей системи (аттракторів), до котрих вона може спрямуватися в процесі свого саморозвитку і вибір управлінських технологій, що дозволять підштовхнути систему до найбільш бажаної для керівництва цілі. З в'язок організаційних знань з різними типами носіїв, включаючи людські ресурси, потребує відповідних дій щодо планування способів передачі та привласнювання знань на підприємствах відповідно до обраних керівництвом пріоритетів.

Мережевий принцип організації системи організаційних знань забезпечує її гнучкість, більш ефективний обмін знаннями, завдяки чому реалізується така їх властивість, як взаємна трансформація, можливість привласнювання, взаємозв'язок кількості і якості тощо. В процесі інтенсивного обміну знання швидше набувають колективного характеру та досягається синергетичний ефект від їх застосування. Важлива роль при реалізації даного принципу також належить сучасним інформаційним технологіям та системам.

Принцип своєчасності управлінських дій передбачає головну роль управлінських впливів біля точок біфуркації системи організаційних знань, тобто в критичні моменти розвитку системи, коли вона обирає подальший напрямок своєї трансформації. Саме під час так званої «катастрофи», або стрибкоподібної зміни в організації системи, управлінські впливи матимуть вирішальний характер.



Рис.1. Принципи управління організаційними знаннями підприємства в межах інформаціонально-синергетичної парадигми

Сутність принципу «резонансних» дій полягає в тому, що першочергове значення має не сила управлінських дій, а їх узгодженість з внутрішніми властивостями системи організаційних знань, від котрих залежать її майбутні стани. Таким чином, управлінські впливи повинні підлаштовуватися під особливості системи, що саморозвивається. Реалізувати такі можливості дозволить постійний моніторинг динамічних внутрішніх властивостей системи організаційних знань.

Принцип нелінійної взаємозалежності базується на визнанні непрямих і нелінійних залежностей між елементами системи організаційних знань, що призводить до перегляду традиційного підходу в управлінні, який передбачає прямий вплив на об'єкт управління, на користь непрямих впливів на фактори, від котрих залежить розвиток організаційних знань.

Принцип ієрархічного підпорядкування набуває в процесі управління системою організаційних знань змісту, відмінного від аналогічного принципу в традиційному управлінні. В даному випадку під ієрархічністю розуміється не вертикальний поділ управлінської праці, а наявність складної структури системи організаційних знань, що складається із сукупності динамічних підсистем. При цьому у системі вищого рівня формуються властивості і параметри порядку, відсутні у окремих підсистемах, котрі її складають. Управління за даним принципом передбачає пріоритетний вплив через керуючі параметри на параметри порядку системи організаційних знань, котрі підпорядковують собі всі інші її елементи. Даний принцип передбачає ретельне виокремлення стратегічно важливих носіїв та центрів накопичення знань в організації, які визначальним чином впливають на її конкурентні переваги, і подальше управління з впливом саме на ці ключові центри.

Принцип інноваційної спрямованості полягає в пріоритетності розвитку інновацій, як запоруки провідних позицій підприємства на вітчизняних та світових ринках. В контексті управління системою організаційних знань це означає орієнтацію досліджень, що проводяться на підприємстві, на створення нових продуктів та технологій, застосування науково обґрунтованих підходів в управлінні знаннями, організацію постійного притоку нових знань на підприємство. При цьому у якості одного з видів вихідних ресурсів використовується інформація. Застосування сучасних інформаційних технологій також сприятиме підвищенню ефективності впровадження інновацій на підприємстві. Даний принцип щільно перетинається із ще одним принципом управління системою організаційних знань – принципом безперервного розвитку.

Реалізація принципу безперервного розвитку забезпечується формуванням відповідної корпоративної культури, що підтримує набуття знань співробітниками, організацією безперервного навчання та підвищення їх кваліфікації, врахуванням рівня професійної компетентності в процесі управління кар'єрою та іншими заходами, спрямованими на пропаганду і стимулювання розвитку організаційних знань. Дотримання даного принципу дозволить уникнути небажаних ефектів від старіння деяких видів знань, привести управління у відповідність до динамічної природи системи організаційних знань, а також утримувати стабільні позиції у швидкозмінному зовнішньому середовищі.

Принцип комплексності передбачає врахування усіх можливих ефектів від управління системою організаційних знань, в тому числі взаємні впливи на її розвиток інших систем підприємства. Колективна природа та трансформація

організаційних знань потребує комплексного підходу щодо врахування їх можливих взаємних переходів.

Принцип максимізації синергії системи організаційних знань базується на такому сполученні управлінських дій щодо керуючих параметрів та параметрів порядку, котре призводитиме до найбільш можливого синергетичного ефекту від використання знань на підприємстві. Важливим є вибір виграшного аттрактору, оптимальна кількість практично значимих знань та їх висока якість, що сприятиме досягненню більшого ефекту від управління організаційними знаннями. Реалізація даного принципу дозволить підвищити конкурентоспроможність підприємств на вітчизняних та світових ринках

Таким чином, на думку автора, враховуючи сучасні тенденції формування економіки знань та особливості організаційних знань як об'єкту управління, доцільним є дотримання інформаційно-синергетичної парадигми як основи розробки концептуальних положень управління організаційними знаннями суб'єктів господарювання.

Наукова новизна отриманих у роботі результатів полягає у наступному: вперше обґрунтовано доцільність розробки методологічного забезпечення управління організаційними знаннями суб'єктів господарювання на основі інформаційно-синергетичної парадигми, що дозволить створити чітке теоретичне підґрунтя та практичний інструментарій, які відповідають потребам сучасних підприємств; розроблені основні принципи управління організаційними знаннями підприємства з урахуванням положень інформаційної та синергетичної парадигми.

Результати дослідження можуть бути покладені в основу подальшого вдосконалення теоретичного підґрунтя управління організаційними знаннями підприємств.

-
1. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.
 2. Drucker P. F. The new society of organisations.// Harvard Business Review. September-October, 1992. – P. 95 – 104.
 3. Нонака И., Такеучи Х. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. – М.: ЗАО «Олимп - Бизнес», 2003. – 384 с.
 4. 4) Alvesson M., Kärreman D. Odd couple: Making sense of the curious concept of knowledge management. // Journal of Management Studies. 2001. - № 38(7). – P. 995 – 1018.
 5. 5) Ходаківський Є. І. Синергетична парадигма економіки: Монографія / Є. І. Ходаківський, І. Г. Грабар, Ю. С. Цал-Цалко, І. Є. Януль, О. В. Вознюк, О. Г. Денисюк, О. М. Охрімчук. – Житомир: 2007. – 160 с.
 6. 6) Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Антропный принцип в синергетике. // Вопросы философии. №3, 1997. – С. 29-42.
 7. 7) Колесников А. А. Синергетическая теория управления. – Таганрог: ТРТУ, М.: Энергоатомиздат, 1994. – 344 с.
 8. 8) Г. Хакен . Синергетика. - М.: Мир, 1980. – 406 с.
 9. 9) Руднева Т.Н. Синергетический подход к анализу и управлению социальными системами.// <http://allreferat.org.ua/referat/35060/%EF%>.
 10. 10) Энциклопедический социологический словарь. - М.: Издательство ИСПИ РАН, 1995. – 938 с.

11.11) Аглиуллин И.А. Синергетическое представление социальных систем: концепция моделирования и управления // Анализ систем на пороге XXI века: теория и практика: Материалы междунар. конф. В 4 т., Т.2. - М.: Интеллект, 1996.

**PRINCIPLES OF ORGANIZATIONAL KNOWLEDGE MANAGEMENT:
INFORMATIONAL-SYNERGETIC APPROACH**

M. Martynenko

*Kharkiv National University of Economics,
9a Lenin Prospect, Kharkiv, 61001, Ukraine*

The article deals with the main points of informational and synergetic paradigms. The necessity of elaboration of the theoretical means of knowledge management within this paradigms has been explained. The main principles of organizational knowledge management on the basis of informational synergetic approach have been formulated.

Key words: principles of management, organizational knowledge, informational paradigm, synergetic paradigm.

**ПРИНЦИПИ УПРАВЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗНАННЯМИ:
ІНФОРМАЦІОНАЛЬНО-СИНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД**

Мартыненко М. В.

*Харьковский национальный экономический университет,
Украина, Харьков, 61001, проспект Ленина, 9а*

В статье рассмотрены основные положения информационной и синергетической парадигм и обоснована целесообразность разработки теоретических основ управления знаниями в организациях в рамках данных парадигм. Сформулированы основные принципы управления организационными знаниями на базе информационно-синергетического подхода.

Ключевые слова: принципы управления, организационные знания, информационная парадигма, синергетическая парадигма.