

Фактором, уменьшающим вероятность развода, всегда считалось наличие детей в семье, особенно это касалось семей с двумя и более детьми. Однако демографическая статистика свидетельствует о том, что роль числа детей как фактора сохранности семьи в последние годы снижается.

Материалы исследования указывают на то, что в условиях типичного сибирского города процессы формирования брачных союзов и особенно их распада в 1990-2000-е гг. имеют характеристики, оказывающие в значительной степени негативное воздействие на естественное воспроизводство и формирование брачно-семейной структуры населения. Все это, в свою очередь, является одним из свидетельств сохраняющегося кризиса института семьи. Ввиду большой значимости семейно-демографических процессов для нашей страны и особенно ее сибирских регионов данная проблема требует дальнейшего изучения.

Литература

1. Женщина, мужчина, семья в России: последняя треть XX века. Проект «Таганрог» / под ред. Н.М. Римашевской. – М.: ИСЭПН, 2001. – 320 с.
2. Иванов С.Ф. Брачность в развитых странах // Россий-

ский демографический журнал. – 2002. – № 1. – С. 73-80.

3. Население России 2006: Четырнадцатый ежегодный демографический доклад / под ред. А.Г. Вишневского. – М.: ИДЕМ ГУ ВШЭ, 2007.

Леценко Ярослав Александрович, д-р мед. наук, проф., зав. лабораторией, Ангарский филиал Восточно-Сибирского научного центра экологии человека СО РАМН – НИИ медицины труда и экологии человека.

Leshchenko Yaroslav Alexandrovich, doctor of Medical Sciences, Professor, Head of Laboratory Institute of occupational health & human ecology – Branch of Establishment of the Russian Academy of Medical Sciences, East-Siberian Scientific Centre of Human Ecology, Siberian Division of the Russian Academy of Medical Sciences

Боева Алла Васильевна, канд. мед. наук, ст. научный сотрудник.

Boyeva Alla Vassilyevna, candidate of Medical Sciences, senior Scientific Worker, Institute of occupational health & human ecology – Branch of Establishment of the Russian Academy of Medical Sciences, East-Siberian Scientific Centre of Human Ecology, Siberian Division of the Russian Academy of Medical Sciences

Тел.: (8-3955) 557567 (лаборатория); (8-3955) 559070 (приемная); факс: (8-3955) 554077

E-mail: lsioz@mail.ru

УДК 331

Е.В. Мерзлякова

УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МЕНЕДЖЕРОВ

В статье рассмотрена сущность управления знаниями как отдельной отрасли социальной деятельности и специализированной методики управления. Знания и информация в настоящее время признаются главными ресурсами общества, вследствие чего появился новый вид управления – управление знаниями. Исследование показало, что отдельные элементы управления знаниями успешно применяются менеджерами, однако они не идентифицируют управление знаниями как самостоятельную отрасль деятельности. Данная статья будет интересна специалистам в области интеллектуального капитала, управления организацией и персоналом.

Ключевые слова: знание, роль знания в обществе, управление знаниями, социальная деятельность, социальная деятельность менеджеров, качественное исследование.

E. V. Merzlyakova

KNOWLEDGE MANAGEMENT AS SOCIAL ACTIVITY OF MANAGERS

The article is devoted to the problems of knowledge management essence as a separate branch of social activity and specialized method of management. Knowledge and information are declared as most important social resources at the present time and as the result, the new branch of management – knowledge management appeared. The research has shown that managers successfully apply some elements of knowledge management; however they don't identify knowledge management as a separate branch of activity. It can be used for experts of intellectual capital, organization management and human research.

Key words: knowledge, the role of knowledge in society, knowledge management, management, social activity, social activity of managers, qualitative research.

Управление как механизм регулирования деятельности индивидов существовало в обществе с древнейших времен. Эволюция управления проходила параллельно с развитием социальных отношений: появлялись новые отрасли управленческой деятельности, теории и методы. Одним из новейших видов управления является управление знаниями. Процесс управления, безусловно, включает в себя сбор информации, ее анализ, распростране-

ние принятого решения, получение отчетов. Однако в настоящее время информация и знания признаются уникальным, ценным ресурсом жизнедеятельности, нуждающимся в управлении (Э. Тоффлер, Л. Туроу, М. Поланьи, М. Кастельс, П. Друкер, А.Л. Гапоненко, Б.З. Мильнер, Р. Абдеев, И. Мелюхин). Отметим, что в данной статье понятия «управление» и «менеджмент», «управленец» и «менеджер» рассматриваются как синонимы.

Управление знаниями как самостоятельная отрасль управления появилось относительно недавно. Впервые соответствующий вид деятельности обозначил К. Вииг в 1986 г. По его мнению, управление знаниями – это «систематическое, явное и намеренное создание, обновление и использование знаний с целью получения максимального эффекта от применения знаний в деятельности организации, а также рентабельности знаний и интеллектуального капитала» [1]. В данном определении управление знаниями рассматривается как разновидность управления организационными процессами, имеющего конечной целью повышение прибыли организации. Иной точки зрения придерживается отечественный специалист в области экономики А.Л. Гапоненко, обозначающий управление знаниями как «систематический процесс идентификации, использования и передачи информации и знаний, которые люди могут создавать, совершенствовать и применять» [2, с. 23]. Таким образом, здесь рассматривается специфическая деятельность индивидов, связанная со знаниями и не зависящая от экономических факторов.

Фундаментом управления знаниями можно считать ресурсную теорию (Б. Вернерфельт, К.К. Прахалад и Г. Хамел, Дж. Барни). Согласно ей каждая организация имеет свои уникальные ресурсы, компетенции и способности, сочетание которых формирует конкурентные преимущества и тем самым способствует эффективной деятельности компании и достижению ее целей. В качестве ресурсов в числе прочих рассматриваются информация и знания, а также возможности их получения, переработки и использования. В.С. Катъкало отмечает, что продолжением ресурсной теории является концепция интеллектуального капитала (Г. Стюард, Э. Брукинг), которая по существу близка к управлению знаниями [5].

Исследование, о котором пойдет речь в данной статье, посвящено изучению сущности управления знаниями как отдельной отрасли социальной деятельности и специализированной методики управления.

Начнем с интерпретации основных понятий. Синтезируя дефиниции, приведенные учеными-гуманитариями (Р. Мертон, Э. Дюркгейм, М. Шелер, Д. Блур, М. Кастельс, Д. Белл, Ж.-Ф. Лиотар, Н. Штер, Л. Туроу, М. Полани, В. Добренков, А. Кравченко, А.А. Грицанов, Ж.Т. Тощенко, Г.Е. Зборовский), выведем определение понятия «знание» в рамках социологической науки: это – совокупность теоретических постулатов о сущности окружающей природной и социальной действительности, ценностей, мнений, опыта и навыков практической деятельности каждого индивида. Примечательно, что источники по управлению знаниями приводят аналогичные толкования.

Воспользовавшись определением А.В. Тихонова, данным в книге «Социология управления», бу-

дем рассматривать управление как «широко используемый на практике способ рациональной регуляции человеческой деятельности, направленной на овладение и преобразование объектов любой природы, а также на создание средств воздействия на них» [9, с. 31]. Ключевым моментом для нашего исследования является тот факт, что управление представляет собой процесс межличностного взаимодействия, основывающийся на некоторой системе норм, при этом субъектом этого процесса является индивид, а объектом может быть не только человек, но и предмет, явление или идея.

Таким образом, интерпретация управления знаниями в рамках социологической науки звучит следующим образом: это система норм, которая регулирует деятельность по преобразованию знаний. Носителями знаний могут быть как индивиды, так и предметы, поэтому обе эти категории являются объектами управления знаниями. Коммуникация служит средством передачи знаний, что в конечном итоге приводит к их трансформации. Следовательно, ее также следует включить в число объектов управления знаниями.

Мы рассматриваем управление знаниями как составляющую социальной деятельности менеджеров. Термин «социальная деятельность» является одним из фундаментальных социологических понятий. Определим его как совокупность осмысленных и осознанных действий, осуществляемых индивидами в обществе, с целью оказания влияния на других индивидов либо на взаимодействие с ними (М. Вебер, Т. Парсонс).

В.М. Денисов в статье «Вначале был менеджер» [4] приводит дефиницию, отражающую суть должностных обязанностей менеджера и его позиции в организационной иерархии. Так, менеджером является индивид из числа сотрудников организации, при этом «система признаков, позволяющих однозначно идентифицировать работника данного субъекта как менеджера, а его деятельность как менеджмент, включает: наличие у него права управлять, в том числе как обязательный элемент, полномочия по управлению людьми и, как возможный элемент, сопутствующие им полномочия по управлению ресурсами, а также декларированную им личную ответственность за результаты управления» [4].

Следовательно, социальная деятельность менеджера представляет собой совокупность осмысленных и осознанных действий менеджера, целью которых является обеспечение и регулирование деятельности подчиненных. В.Д. Граждан отмечает, что «управление входит в состав деятельности и является ее необходимым элементом» [3, с. 133]. Таким образом, управление является одной из форм проявления социальной деятельности. А социальная деятельность менеджера воплощается в управлении.

Объектом нашего эмпирического исследования

являются российские менеджеры. В качестве предмета исследования выступает деятельность менеджеров, т.е. выполнение ими должностных обязанностей. Цель исследования заключается в выявлении роли и места управления знаниями в деятельности российских менеджеров. Для достижения поставленной цели были поставлены следующие задачи:

- 1) установить смысл, который респонденты вкладывают в понятия «знания», «управление знаниями», и типологизировать полученные значения;
- 2) выявить элементы управления знаниями в повседневной деятельности менеджеров;
- 3) выявить мнения респондентов относительно роли и места управления знаниями в деятельности менеджеров.

Методика исследования.

Учитывая цель и предмет исследования, для сбора данных был выбран один из качественных методов, а именно – полуструктурированное экспертное интервью. Управление знаниями является новой отраслью управленческой деятельности. Как отмечает В.В. Семенова, «качественные методы необходимы там, где нужно понять природу неизвестного до сих пор феномена, детально описать новые аспекты уже известных проблем или раскрыть скрытые субъективные смыслы или механизмы функционирования социальной практики» [8]. Полуструктурированное интервью в данном случае представляется нам наиболее удобным и информативным способом получения данных. Перечень вопросов, который респондент видит на листе бумаги, определяет границы изучаемого явления и позволяет полностью охватить все проблемные ситуации. В то же время отсутствие строгой последовательности в их рассмотрении позволяет респонденту отвечать интуитивно. При изучении нового явления такая возможность необходи-

ма, поскольку, рассуждая на предложенную тему, индивид может раскрыть значения и установить взаимосвязи, ранее казавшиеся ему неочевидными и незначительными.

Отметим, что в отечественных научных кругах деятельность по управлению знаниями методами социологии ранее не изучалась. Тем не менее специалисты-практики в данном виде деятельности проводили количественные опросы собственными силами. В качестве примера можно привести исследования М. Мариничевой, целью которых было выявление числа организаций и индивидов, применяющих управление знаниями на практике в России.

Выборку данного исследования составили индивиды, профессиональная деятельность и должностные обязанности которых непосредственно связаны с управлением – то есть менеджеры высшего и среднего звена. Подобная категоричность обусловлена спецификой изучаемого явления: поскольку носителями знаний являются индивиды, респонденты должны иметь опыт и навыки управления людьми. Однако между должностными обязанностями управленцев разных уровней организации существует очевидная разница. Обязанности менеджеров высшего звена включают в себя стратегическое развитие организации, среднего звена – организацию исполнения решений руководства и непосредственной работы на местах. Таким образом, мы имеем возможность выявить мнение об управлении знаниями как с точки зрения долгосрочной перспективы, так и ежедневной жизнедеятельности.

В нашем эмпирическом исследовании приняли участие менеджеры, работающие в городе Москве. Участники интервью подбирались методом снежного кома. Всего было проинтервьюировано 20 человек (табл. 1):

Таблица 1

Характеристики респондентов

	Высшее звено	Среднее звено
Мужчины	6	4
Женщины	5	5

Респонденты должны были иметь опыт управленческой деятельности, чтобы выступать в качестве экспертов в данном исследовании. В связи с этим вводились следующие критерии: стаж работы на руководящей должности не менее 5-ти лет, при этом количество подчиненных не менее 3-х человек. Все менеджеры имеют высшее образование. Профиль организации, в которой на момент исследования работали участники интервью, для реализации цели изыскания не важен.

Методология анализа данных интервью.

Анализ данных интервью предполагает несколько этапов:

- 1) конденсация смысла высказываний [6, 191];
- 2) объединение в типы идентичных по смыслу высказываний;
- 3) анализ полученных типов.

Для начала проанализируем понятия «знания» и «управления знаниями» (табл. 2).

Типология понятий «знания» и «управления знаниями»

Понятие	Значение понятия по мнению респондентов
Знания	<ul style="list-style-type: none"> - накопленная и переработанная информация и опыт, которыми человек пользуется сам, в своих целях; - информация, которая собрана на носителях, передается во времени и пространстве; - переработанная информация, но не обязательно, что она будет использована; - накопленная информация (теоретическая и опыт); - сочетание информации и веры; - опыт (теоретическая информация и практический навык), который можно применить на практике
Управление знаниями	<ul style="list-style-type: none"> - структурирование информации, структурирование и овеществление знаний, организация процессов передачи знаний, управление разнообразными нематериальными активами, повышение их, совершенствование; - оптимизация процессов, связанных со знаниями, попытка их структурировать, задокументировать, развивать, делать анализ, определять целесообразность полученных знаний. И наработка нового интеллектуального капитала, целью которого является улучшение процессов; - эффективное использование существующих знаний и выяснение того, что мы не знаем, и заполнение тех дыр, тех пробелов, которые существуют; - приобретение знаний; - целенаправленный отбор информации; - управление персоналом; - то же самое, что управление интеллектуальным капиталом; - затрудняюсь ответить

В целом понимание респондентами сущности «знания» совпадает с научной дефиницией данного понятия. Выражая свое мнение, опрашиваемые выделяли именно те характеристики, которые наиболее значимы для них, в частности:

- принадлежность конкретному индивиду или кому бы то ни было еще;
- возможность трансляции;
- возможность использования.

Вышеперечисленные свойства указывают на преимущественно утилитарное восприятие предназначения знания, что подразумевает необходимость регулирования данной сферы.

Отдельно отметим вариант: «Знания вообще – это сочетание информации и веры» (Валерий, менеджер высшего звена). Данное определение обращает внимание на серьезную многогранную проблему. Во-первых, некоторая часть информации по разным причинам не может быть подтверждена – поэтому перед индивидом встает вопрос доверия к информации и знаниям. Таким образом, знание содержит в себе веру – т.е. некий эмоциональный нелогичный компонент, который впоследствии может трансформироваться под влиянием убедительных доказательств. Во-вторых, вера как совокупность убеждений и способ познания окружающего мира является частью общего запаса знаний индивида и оказывает влияние на процесс познания. Однако не стоит упускать из виду тот факт, что в подавляющей части определений, данных менеджерами, отсутствуют абстрактные элементы, что еще раз подтверждает прикладное понимание данного явления.

Несмотря на то, что все респонденты смогли тем или иным образом объяснить понятие «знания», термин «управление знаниями» вызвал за-

труднение. Несколько определений соответствовали истинному значению управления знаниями. Другие варианты частично затрагивали исследуемую предметную область.

Очевидно, что понятие «управление знаниями» знакомо не всем интервьюируемым. Знание определения не свидетельствует о понимании сущности исследуемого явления. Поэтому далее респондентам был предложен список явлений и действий, которые представляют собой элементы управления знаниями. Перечень был составлен по специализированным источникам (М. Румизен, У. Букович, Б.З. Мильнер). Респонденты в ходе интервью характеризовали пункты списка, делились впечатлениями об отдельных удачных или, наоборот, неудачных примерах использования подобных средств. Отметим, что каждый респондент применял в процессе своей трудовой деятельности хотя бы один элемент.

Затем респонденту объяснялось, что приведенный список явлений и действий представляет собой содержание деятельности по управлению знаниями, и предлагалось обсудить ряд вопросов, касаемых данного предметного поля.

Итак, в первую очередь был рассмотрен вопрос о целесообразности введения управления знаниями в практику повседневной активности менеджера и организации в целом. Под данным тезисом мы подразумеваем ознакомление менеджеров с методиками управления знаниями и целенаправленное осуществление деятельности в названной области. Ответы ранжируются следующим образом: «Успешно используем управление знаниями» – «Необходимы отдельные элементы управления знаниями» – «Нет необходимости, не используем». При этом опро-

шенные не связывают применение управления знаниями с целенаправленной деятельностью, созданием соответствующей должности или отдела. «У нас накапливается информация – и мы ее правим, анализируем, что-то убираем. Я даже не задумываюсь, что это – какая-то специальная методика» (Андрей, менеджер высшего звена).

Далее респонденты указали место управления в организации – выделим соответствующую деятельность менеджера (табл. 3).

Таблица 3

Определение места управления знаниями в организации и содержание деятельности менеджера

Место управления знаниями в организации	Содержание деятельности менеджера
Обязанности по управлению знаниями должны лежать на отделе персонала	Сотрудничество с отделом по персоналу для достижения целей организации.
Управление знаниями – самостоятельная сфера деятельности, следует создать отдел по управлению знаниями	Сотрудничество с отделом по управлению знаниями для достижения целей организации или непосредственное руководство данным отделом.
Управление знаниями должно входить в должностные обязанности каждого сотрудника	Осуществление функций по управлению знаниями, т.е. управление знаниями входит в число должностных обязанностей менеджера.

В первых двух случаях менеджер осуществляет деятельность по управлению знаниями опосредованно, однако даже при таком подходе он задействован в системе управления знаниями с общеорганизационной точки зрения. Если менеджер руководит отделом по управлению знаниями, он не только включен в соответствующую деятельность, но и несет ответственность за построение и функционирование системы управления знаниями в рамках всей организации.

Последний вариант предполагает совмещение деятельности по управлению знаниями с выполнением основных должностных обязанностей менеджеров, как среднего, так и высшего звена. Российские менеджеры объясняют такое местоположение взаимосвязью между размерами организации и рациональностью создания должностной позиции по управлению знаниями. Наиболее ярко эту мысль иллюстрируют следующие высказывания: «Я считаю, что в организации до 50 человек введение специальной должности по управлению знаниями не требуется. Этим может заниматься в свободное время кто-нибудь из высшего руководства – либо коммерческий директор, либо начальник проектного отдела, либо отдел маркетинга» (Алексей, менеджер среднего звена). «У нас порядка 100 человек. Думаю, здесь не имеет смысла вводить должность, потому что, в принципе, эту работу может делать кто-то по совместительству, кто-то, кто занимается ИТ, управлением персоналом, может быть, начальник отдела» (Олег, менеджер среднего звена). В небольших организациях информации и знаний значительно меньше, чем в крупных, поэтому затраты на создание должности неоправданны.

Иного мнения придерживаются специалисты по управлению знаниями. В частности, Б.З. Мильнер с соавт. говорит о том, что «любой работник должен принимать участие в процессе управления знаниями и нести за это ответственность» [7, с. 133]. Кроме того, основными видами деятельности некото-

рых организаций является производство, обработка и другие операции, связанные со знаниями. Для подобных компаний управление знаниями становится насущной необходимостью. Однако без специальной подготовки вряд ли сотрудники смогут качественно осуществлять управление знаниями.

Следующий предмет обсуждения касался взаимосвязи управления знаниями и других сфер активности и управления, которые обычно осуществляются в рамках деятельности менеджера и организации. Большинство опрошенных отметило, что по функционалу управление знаниями наиболее близко к управлению персоналом. На втором месте – управление информационными технологиями, также встречались такие варианты, как управление безопасностью, управление бизнес-процессами, управление коммуникациями и внутрифирменный PR (связи с общественностью). Фактически, анализируя сущность управления знаниями, в данной области можно выделить элементы всех перечисленных видов управленческой деятельности. Как мы установили выше, управление знаниями, по мнению некоторых респондентов, должно входить в обязанности отдела кадров. В свою очередь, специалисты в области управления знаниями (К. Вииг, М. Румизен, У. Букович, Б.З. Мильнер и другие) настаивают на специфичности данного вида деятельности и необходимости введения в штат организации соответствующей должностной единицы. Данное противоречие обусловлено как отсутствием у отечественных менеджеров систематизированной практики применения управления знаниями, так и неполным осознанием предназначения данного вида управленческой деятельности.

Закономерно возникает вопрос о будущем управления знаниями в отечественной практике менеджмента. Будет ли данная отрасль деятельности распространяться в России? Какие факторы способствуют или, наоборот, препятствуют этому процессу? Респонденты сошлись во мнении о том, что управление знаниями как самостоятельная от-

расль деятельности индивидов будет развиваться. Однако происходить это будет медленно и постепенно. В числе причин, положительно влияющих на распространение управления знаниями, были названы следующие:

- интеграция отечественной экономики в мировое экономическое пространство. *«Если мы предполагаем интегрироваться в мировую экономику, мы должны пользоваться теми же технологиями, что и остальной мир»* (Анатолий, менеджер высшего звена). *«Развиваться, естественно, будет – во всем мире об этом говорят и используют»* (Сергей, менеджер среднего звена);

- общепризнанное возрастание роли информации и знаний в жизнедеятельности общества. *«Шире будет использоваться потому, что люди будут понимать, что от интеллектуального капитала, интеллектуального потенциала компании будет зависеть все больше, намного больше, чем от материальных ресурсов и от финансовых ресурсов»* (Наталья, менеджер среднего звена). *«Факт остается фактом: тому, кто обладает знаниями, принадлежит лидерство»* (Ирина, менеджер среднего звена);

- повышение профессиональной квалификации менеджеров. *«Способствует – небольшая толика людей, тех, кто осознанно развивается»* (Ольга, менеджер высшего звена). *«Все мои знакомые пользуются этим, хотя, может быть, они просто не знают, что это так называется. Но четкое желание понять, как возникает, хранится и передается информация, – оно есть у всех»* (Анна, менеджер высшего звена). *«Способствовать развитию управления знаниями в России будет распространение знаний по управлению, повышение квалификации руководства, управленцев»* (Елена, менеджер среднего звена);

- распространение информации о данном виде управления в СМИ, привлечение внимания общественности к специализированным тематическим мероприятиям. *«Если каждому руководителю объяснить, что есть такая штука – она гораздо удобнее, то да. Объяснить можно многим. Просто люди создают компанию на основе частного бизнеса – люди не выросли дальше уровня частного бизнеса – типа палатки с одеждой. Им бы в этот момент показать – вы можете такой вот тренинг пройти, вы поймете, откроется ли у вас видение бизнес-процессов»* (Алексей, менеджер среднего звена);

- развитие культуры ведения бизнеса и культуры управления в целом. *«Будет развиваться. 30 лет назад смеялись над рекламой – сейчас нет. Но это ведь еще связано с развитием бизнеса в России – культурного бизнеса, с развитием культуры управления»* (Елена, менеджер среднего звена).

Несмотря на очевидную целесообразность внедрения управления знаниями, распространение данного вида деятельности сталкивается с рядом

препятствий. Респонденты отметили такие трудности, как:

- отсутствие у менеджеров понимания значимости и полезности управления знаниями. *«Препятствовать – несерьезное отношение владельцев бизнеса, руководителей к этой сфере деятельности, до сих пор во многих организациях отношение такое – взять грамотного бухгалтера и менеджеров по работе с клиентами, все остальное – это мелочи»* (Елена, менеджер среднего звена);

- отсутствие у менеджеров информации о существовании данного вида управления и о его содержании. *«Отсутствует в стране механизм просвещения людей в этом отношении. Управление знаниями, управление интеллектуальным капиталом – все это красивые слова, никто не понимает, что это такое»* (Сергей, менеджер среднего звена);

- отсутствие специалистов по управлению знаниями. *«Как таковые объективные причины торможения – может быть, отсутствие знания и специалистов в данной области. Остальные имеют субъективный смысл»* (Ирина, менеджер среднего звена);

- необходимость финансовых затрат. *«Им бы в этот момент показать – вы можете такой вот тренинг пройти, вы поймете, откроется ли у вас видение бизнес-процессов. Я думаю, многие согласятся. Если бы это еще стоило не безумных денег»* (Алексей, менеджер среднего звена);

- инерция, рутинность, лень. *«Препятствует инерция, рутинность. Зачем вводить что-то новое, какие-то технологии, если все работало и так?»* (Анна, менеджер высшего звена).

Соотнеся факторы, способствующие распространению и препятствующие ему, мы приходим к следующим выводам. Экономическая политика и векторы развития российского общества с течением времени способны устранить трудности на пути применения и распространения управления знаниями в деятельности отечественных менеджеров. Доступность информации посредством сети Интернет также сыграет благоприятную роль в данном процессе. Однако наибольшую сложность в развитии управления знаниями в России представляют субъективные факторы управления.

Резюмируя проведенное исследование, подведем итоги. Понятие «знание» рассматривается менеджерами с утилитарной точки зрения, что свидетельствует о необходимости регулирования деятельности, связанной с преобразованием знаний. Несмотря на отсутствие понимания сущности деятельности по управлению знаниями и идентификации ее как отдельного направления социальной активности, менеджеры в рамках выполнения своих должностных обязанностей успешно применяют элементы управления знаниями.

Создание должности или отдела по управлению знаниями будет эффективным в крупных организациях, имеющих большой численный состав служа-

щих или обрабатывающих большие массивы данных. В иных ситуациях целесообразнее расширять функционал менеджеров и включать управление знаниями в их должностные обязанности.

По мнению отечественных менеджеров, управление знаниями является совокупностью действий по управлению персоналом, ИТ и коммуникациями. При этом они не отрицают специфичности данного вида управления. Управление знаниями, согласно прогнозам управленцев, будет постепенно распространяться в отечественной практике менеджмента, однако существует ряд объективных и субъективных причин, перечисленных нами выше, которые тормозят этот процесс.

В заключение хотелось бы отметить, что проведенное нами исследование является одним из первых в данной области. Оно выделяет актуальные проблемы управления знаниями в России и служит фундаментом для дальнейшего изучения деятельности по управлению знаниями.

Литература

1. Вииг К. Словарь управления знаниями // Ин-т исследования знаний (корпорация). URL: http://www.krii.com/downloads/KM_glossary.pdf (сентябрь 2009).

2. Гапоненко А. Л. Управление знаниями. – М.: РАГС, 2001. – 52 стр.

3. Граждан В.Д. Социология управления: учебник. – М.: КНОРУС, 2008. – 512 с.

4. Денисов В.М. Вначале был менеджер: статья на сайте «Корпоративный менеджмент». URL: www.cfin.ru – <http://www.cfin.ru/management/people/denisov-02.shtml> (сентябрь 2009)

5. Катыкало В.С. Место и роль ресурсной концепции в развитии теории стратегического управления // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 8: Менеджмент. – 2003. – Вып. 3 (№24). – С. 3-17.

6. Квале С. Исследовательское интервью. – М.: Смысл, 2003. – 301 с.

7. Мильнер Б.З., Румянцева З.П., Смирнова В.Г., Блиникова А.В. Управление знаниями в корпорациях: учеб. пособие / под ред. Б.З. Мильнера. – М.: Дело, 2006. – 304 с.

8. Семенова В.В. Качественные методы: введение в гуманистическую социологию. – М.: Добросвет, 1998. – 292 с. URL: http://window.edu.ru/window_catalog/files/r42457/vved.pdf (сентябрь 2009).

9. Тихонов А.В. Социология управления. Изд. 2, доп. и перераб. – М.: Канон+ РООИ «Реабилитация», 2007. – 472 с.

Мерзлякова Елена Викторовна, ассистент кафедры теории и истории социологии, ф-т СЭП, МПГУ, г. Москва

Merzlyakova Elena Viktorovna, assistant of department of theory and history of sociology, MPSU, Moscow.

E-mail: elena-vm07@rambler.ru

УДК 316.356.2

И.В. Петрова

СОЦИАЛЬНО-ИСТОРИЧЕСКИЕ РАЗЛИЧИЯ В ПРИРОДЕ И ИЕРАРХИИ РОДИТЕЛЬСКИХ ЦЕННОСТЕЙ

Рассмотрены отношения родителей к детям, ценность ребенка в Античное время и Средневековье, представлена историческая трансформация проблемы.

Ключевые слова: рождаемость, ценности, родительская любовь, детоцентризм.

I.V. Petrova

SOCIAL-HISTORICAL DIFFERENCIES IN NATURE AND HIERARCHY OF PARENTAL VALUES

This article deals with relations between parents and children, value of a child in ancient and medieval times, historical transformation of the problem is represented.

Key words: birth-rate, values, parental love, progressivism

В современных условиях, когда ускорение темпов падения рождаемости приобретает характер глобального феномена, актуальными становятся вопросы, связанные с изучением отцовства и материнства как социокультурных феноменов, с отношением личности, семьи, общества к детям, деторождению, с ценностью человеческой жизни, особенно у ее истоков. Эти вопросы, в свою очередь, требуют конкретно-исторического осмысления.

Демографы, историки, социологи и представители других научных дисциплин отмечают, что с древних времен отношение родителей к детям радикально менялось. Сравнительно-исторические данные убедительно показывают, что современные представления о родительской любви к своим де-

тям, которые мы привыкли считать универсальными, на самом деле продукт длительного и весьма противоречивого исторического развития.

Так, в первобытном обществе инфантицид был широко распространенным явлением. В отличие от убийства взрослого человека убийство ребенка не считалось таким преступлением, в наказании которого заинтересовано все общество; похоронный обряд ребенка сводился к минимуму или вовсе отсутствовал. Вместе с тем иметь детей считалось почетным, и не только родители и близкие родственники, но и другие взрослые члены общины были обычно ласковы и внимательны к детям. Следует отметить, что на ранних стадиях развития человеческого общества индивидуальное родительство