

## **Информационная составляющая безопасности, обучение и управление знаниями.**

*С. Гуцыкова*

**Аннотация.** В статье рассматриваются проблемы информационной составляющей безопасности, тесно связанные с системой управления знаниями и обучением. Анализируются поведенческие подходы к управлению рисками, роль знания и основных социальных и организационных требований, необходимых для внедрения систем управления знаниями. Подчеркивается особая роль организационного знания, создающего условия, при которых работники способны идентифицировать формальные и неформальные процессы, процедуры, способы и методы работы в условиях риска.

**Ключевые слова:** система управления знаниями, организационное знание, информационная безопасность.

### **Information component of safety, training and knowledge management.**

*S. Gutsykova*

**Abstract.** The article deals with the problems of the information component of security, closely related to the knowledge management and training system. There are analyzed the behavioral approaches to risk management, the role of knowledge and the basic social and organizational requirements necessary for the implementation of knowledge management systems. Emphasizes the special role of organizational knowledge, creating the conditions under which workers are able to identify formal and informal processes, procedures, ways and methods of working in a risk environment.

**Key words:** knowledge management systems, organizational knowledge, information security.

Многие специалисты отмечают, что возможности реализации комплексного подхода к информационной составляющей безопасности на рабочих местах во многом зависят от того, как функционирует система управления знаниями и обучения, от степени владения информацией о безопасности и рисках. С учетом совершенствования информационных технологий система управления знаниями активно входит в управление организационными процессами, задавая ощутимое и видимое направление для организационного роста и развития потенциала современных организаций. Система управления знаниями (KMS - knowledge management systems), также как и обучение, является чрезвычайно важной в целях развития потенциала организации [6].

Роль системы управления знаниями особо подчеркивается в поведенческих подходах к управлению рисками, которые сочетают поэтапные процессы оценки и последующего программирования вмешательств с целью снижения рисков.

Практикующие специалисты в области безопасности разделяют точку зрения, что и на культуру безопасности организации, и на показатели безопасности оказывает влияние поведенческий аспект безопасности [4]. Поведенческие подходы и теории, например, поведенческая теория причинности и предупреждения несчастных случаев, имеют как последователей, так и противников. В качестве их критики, как правило, указывается на отсутствие доказательств значимой взаимосвязи между поведенчески ориентированными программами безопасности и снижением числа несчастных

случаев. Наряду с этим, существуют эмпирически подтвержденные данные о связи между безопасным поведением, высокими критериями профессиональной безопасности и общей производительностью фирм. Такие расхождения с особой остротой ставят вопросы об определении и идентификации детерминант показателей безопасности [4, 2].

Основой разработки программ вмешательств в рамках этих подходов становятся аудит поведенческих рисков и интеграция информации, осуществляемая через систему управления знаниями с целью идентификации видов деятельности, связанных с индивидуальными и организационными рисками [3]. При этом интеграция информации предполагает мультидисциплинарность или использование сведений, накопленных в разных научных дисциплинах.

В ряде работ представлены неопровержимые доказательства преимуществ, полученные на изучении широкого спектра предприятий и организаций, связанных с обучением и увеличением знаний работников об опасностях профессиональной деятельности, а также с реализацией практики безопасной работы и безопасного поведения. На успех осуществления этих шагов и успешность процесса обучения влияют такие факторы, как:

- продолжительность и частота обучения,
- размер учебной группы,
- метод обучения,
- квалификация тренеров и другие, внешние по отношению к обучению,

факторы.

К числу последних могут относиться: наличие мотивационных стимулов, осуществление обратной связи, управленческие действия и пр. Но исследования инвестиционного характера часто не в состоянии адекватно выделить и обозначить особое место обучения в отличие от других форм вмешательств, что показательно, например, в машиностроении, эргономике [9].

*Системы управления знаниями* предназначены для реализации деятельности, направленной на совершенствование внешней и внутренней коммуникации в организации, и использующие с этой целью первичные данные и их обработку, полученные из применения на практике различных программ, их осмысление и привносимый ими опыт. Функционирование системы управления знаниями адресовано улучшению знаний на индивидуальном, групповом и организационном уровнях [6].

Управление знаниями представляет собой конструкт более высокого уровня, нежели обработка информации, на которой оно базируется. На основе анализа литературы выявляется четкое разведение понятий управление знаниями и управление информацией.

*Знание* операционально может определяться как совокупность или набор способов и приемов мышления, которую люди и организации используют для интерпретации информации. Набор способов и приемов мышления определяет способ взаимодействия и преобразования реальности, информация о которой поступает извне.

Ключевые понятия системы управления знаниями базируются на социальных и организационных требованиях и системах обеспечения, которые необходимы для внедрения систем управления знаниями, и барьерах, которые встают на этом пути. Управление знаниями, согласно классификациям, включают три основных направления инициатив [8; 10]. Одно из них касается основанных на технологической составляющей информационных технологий (электронные средства хранения информации, информационные руководства и др.). Второе направление предполагает учет социально ориентированного аспекта, разворачивающегося в поле «человек-культура», и затрагивает практики, существующие внутри профессионального или иного

сообщества, правила и принятые модели действий внутри организации. Третье направление инициатив касается человеческих ресурсов, профессионального развития и профессиональное обучения.

Хотя реальная практика организаций нередко свидетельствует о преимущественном перевесе инициатив, связанных с технологическим аспектом или первой составляющей в классификации, для полноценного управления знаниями едва ли не более значимы второй и третий аспекты.

Успешное управление знаниями возможно лишь тогда, когда оно включает знания, аккумулированные на различных уровнях. Выделяются, по крайней мере, три вида знаний, которые недостаточно четко дифференцированы в современной литературе, и называются:

- 1) человеческое знание;
- 2) социальное знание;
- 3) структурированное знание [5].

Ключевым для функционирования системы управления знаниями является наличие определенной организационной культуры. Говоря о культуре и ее информационном обеспечении на уровне системы управления знаниями, многие исследователи подчеркивают большую значимость наличия открытых и гибких каналов обмена информацией, существующих на уровне организации; оно лежит в основе одного из первостепенных организационных требований [7].

В контексте проблем обучения ряд авторов подчеркивает значимость такого вида знания, как *организационное знание*. Аккумулированное организационное знание создает условия, при которых работники способны отчетливо видеть и идентифицировать формальные и неформальные процессы, процедуры, а также способы и методы работы [1]. С психологической точки зрения организационное знание лишь отчасти может быть представлено как система осознаваемых знаний и мнений работников об их рабочей реальности и о том, как функционирует организация. Наряду с осознаваемым, организационное знание может пониматься и как неосознаваемое, невербализуемое знание, которое накапливается вместе с профессиональным опытом работников и не может быть передано другим, оно доступно лишь самим обладателям или носителям этого знания. В полной мере данную разновидность организационного знания правомерно называть имплицитным, скрытым или латентным.

Как видим, проблемы обучения и информационной составляющей безопасности открывают большой спектр мало исследованных на данный день слепых пятен, касающихся как их эффективности, так и возможных стоящих за ней предикторов. Несомненно, требование времени таково, что они должны становиться предметом насущных научных исследований, которые потенциально способны заложить основу для интегративного и комплексного подхода к пониманию информационной составляющей безопасности и роли обучения в ее обеспечении.

### **Литература**

1. Абрамова В.Н. Организационная психология, организационная культура и культура безопасности в атомной отрасли. Ч.1. Психология и методы оценки организационной культуры и культуры безопасности на атомных станциях. – М.; Обнинск: ИГ-СОЦИН, 2009.
2. Гуцыкова С.В. Организационные факторы обеспечения безопасности профессиональной деятельности//Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии/ Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н.Занковский. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015г. С. 532 – 539.

3. Bennerr J.B., Cook R.F., Pelletier K.R. Toward an integrated framework for comprehensive organizational wellness: Concepts, practices and research in workplace health promotion//In J.C. Quick, L.E. Tetrick (Eds.). Handbook of occupational health psychology. Washington: APA. 2003. P. 69 – 95.
4. Brahmairene T., Smith S. S. The Influence of Training, Safety Audits, and Disciplinary Action on Safety Management// Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict. 2009.
5. De Long D., Fahey L. Diagnosing cultural barriers to knowledge management// The Academy of Management Executive. 2000. V. 14. P. 113 – 127.
6. Díaz-Cabrera D., Hernández-Fernaud E., Ramos-Sapena Y., Casenave S. Organizational Culture and Knowledge Management Systems for Promoting Organizational Health and Safety/ In J. Houdmont, S. Leka (Eds.). Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice. Willey – Blackwell, 2010. V.1. P. 253 – 271.
7. Moray N. Cultural and national factors in nuclear safety/ In B.W. Wilpert, N. Itoigawa (Eds.). Safety culture in nuclear power operations. London: Taylor and Francis. 2001. P. 37 – 59.
8. Nicolini D., Powell J., Conville P., Martinez-Solano L. Managing knowledge in the health care sector: A review/ International Journal of Management Reviews. 2008. V. 10. P. 245 – 263.
9. Pouliakas K., Theodossiou I. The economics of health and safety at work: an interdictionary review of the theory and policy/Journal of Economic Surveys. 2013. V. 27, issue 1. P. 167 – 208.
10. Riege A. Three dozen knowledge-sharing barriers managers must consider// Journal of Knowledge Management. 2005. V. 9. P. 18 – 35.