

ФИЛОЗОФСКИ ОСНОВИ МЕНАЏМЕНТА ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЈЕ ЗНАЊА

Миленко Бодин*

Универзитет у Београду, Факултет безбедности, Београд, Србија

Апстракт

У раду се разматра феномен знања и његове институционализације у друштву и држави. Анализирају се носећа својства две парадигме знања у историји филозофије: античка и модерна. На основу тих анализа разматра се проблем институционализације знања као саставни део концептуализације знања уопште, али и проблем отуђења знања од људског оквира његовог вредновања. Тиме се рефлектује потреба за новим приступом који је у раду формулисан као хуманолошки менаџмент-приступ концепту знања као најважнијој одлици људских ресурса. Унутар овог филозофског оквира, примена менаџмента на друштвено-хуманистичкој, а не само техничкој основи – омогућује перспективу транспарентне повратне везе употребе и дистрибуције знања у светлу развоја људских потенцијала. Тиме овај концепт постаје како теоријски тако и практични образац науке за човека.

Кључне речи: знање, филозофија, менаџмент, институционализација, хуманологија.

PHILOSOPHICAL BASIS OF THE INSTITUTIONALIZATION OF KNOWLEDGE MANAGEMENT

Abstract

This paper is concerned with the phenomenon of knowledge and its institutionalization in the context of society and state. The analysis deals with two paradigms of knowledge, known in history of philosophy as the ancient and the modern one. On this basis, the institutionalization of knowledge is questioned as an inherent part of the conceptualization of knowledge, but at the same time, as the problem of alienation of the concept from the human frame of understanding it. Consequently, the reflection of the need for a new approach to the problem emerged and it is actually formulated in this work as the Humanological Management approach. This philosophical frame enables the Management of the (institutionalization of) knowledge on the socio-humanistic basis. In this context, the

* Аутор за кореспонденцију: Миленко Бодин, Факултет безбедности, Господара Вучића 50, 11118 Београд, Србија, stud.krug@gmail.com

concept of knowledge as the most important human resource becomes theoretical, as well as practical framework of the Science for humans.

Key words: Knowledge, Philosophy, Management, Institutionalization, Humanology.

УВОД

Постоји ли веза између знања и његове институционализације која не би била само случај случајности или повременог међусобног утицаја?

Карактеризацијом две парадигме знања, тј. начина на које се знање разуме и поима у мишљењу, започећу анализу која испитује њихову унутрашњу међузависност. Закономерност те међузависности води ка закључку о последицама, пре свега (не)разумевања саме природе знања, његове институционализације и хуманолошког приступа концепту знања као људском ресурсу.

Хуманолошки приступ (о овом приступу видети: Бодин, 2002) како питању знања тако и менаџменту као научној дисциплини претпоставља филозофску, а онда и научну заинтересованост за концепте и профиле знања који рефлектују људску димензију, с једне стране, и тзв. деконструкцију таквих концепата знања који у име знања као човекове моћи воде у отуђење знања, његове дистрибуције и употребе, од људског оквира смисла. У приступу менаџменту то је могуће разлучити на нивоу терминологије јер се о знању не говори као о људској моћи, већ о људском ресурсу. Иако и овај други појам може бити тумачен на различите начине, њиме се артикулише веза између човека као укупног бића ресурса и знања као најважнијег. О улози и значају људских ресурса у промени парадигме менаџмента нарочито инструктивно пише Шибер (1999, стр. 9–32).

У том светлу, менаџмент се знањем испоставља као примењена дисциплина друштвених наука, али заснована на филозофском промишљању знања као *diferentia specifica* људског начина бивања у свету. Проблеми ове дисциплине везани су за друштвене и људске феномене, интерпретацију друштвеног окружења, понашања група и појединаца, процену вредности и конструкцију институција знања које артикулишу перспективе развоја и промена уопште. Можда је ипак за нас најважније да ова научна дисциплина методолошки интегрише теоријску и практичну раван сазнања, чиме исходи знања бивају транспарентни (Јовановић, 2004).

ДВЕ ПАРАДИГМЕ ЗНАЊА

Античка парадигма

Један појам знања везујем уз сократовско-платоновску парадигму, јер је настала из суочавања са свим релевантним начинима мишљења о знању свог времена и постала родно тле једне културне повести, у коме појам знања игра важну улогу.

Међутим, водећи став о знању који је Сократ „породио” – јесте онај о незнању: „Знам да ништа не знам“.

„Знање о незнању” у дијалектичком достизању као сећању, слагању ума и идеја омогућују „истинско знање”. „Знање о незнању” само је симптом стања у коме се логос налази, а то је стање непрестаног присуства оног неприсутног – „истинског знања”. Та напетост (божанског порекла) у еротско-љубавној динамици тежње за спајањем која има своју нужност у онтолошком бићу човека и бића ствари уопште, чини логос знања везаним за *филеин софон*, а знање фундаментално везаним за филозофију. Тежња за истинитим знањем стоји у напетости неприсуства знања и практичне егзистенције у видокругу оног што *јесте* као бивање – чији је израз и „љубав према мудрости”.

У Платоновим дијалозима речи *филозофско* или *филозофска* (као придеви у грчком језику) добијају именички облик *филозофија*, чији је смисао од тада везан за онтолошки карактер везе човека и знања, тј. за човеково достизање истинског знања.

То „истинско знање” филозофије има даљу онтолошку релевантност у бивственој хијерархији идеја, којој одговара бивствено-егзистенцијална хијерархија душевних моћи. На врху те хијерархије је идеја добра, која је у свим идејама и њој одговара највиши степен умне моћи који прожима све душевне моћи.

Идеја добра, као и идеја правде, потврђују се у животу човека са другим људима, тј. у заједници као тежњи ка људској добробити. Потврђивање идеје добра у заједници има онтолошко-егзистенцијални смисао израза као специфично одређење човека да он *јесте зоон политикон*, тј. да је биће (*он*) живо (да уопште бива) уколико је биће заједнице (*политикон*). Из такве врсте онтолошког потврђивања тек је могуће разумети значење речи *идиот* у том времену као оног човека који не учествује у политици (питањима живота заједнице). Из овог разумевања заједнице разматраћемо један појам институције знања. Овде још треба истаћи да идеја заједнице одговара хијерархијској повезаности, заједници – идеја, човекових душевних моћи и људске заједнице – организације и институционализације знања у смислу живе целине, тј. организма.

Као што су организоване идеје, организоване су и душевне моћи човека, а тако треба да буду организовани и људи у стицању,

дистрибуцији и употреби знања. Организација знања треба директно да буде под утицајем истинског знања филозофије. Од мњења полиса мора се доћи до знања *политеиа* – заједнице-државе, чија је претпоставка институција знања.¹

Поред практичних напора да утиче на формирање добре државе, Платон је основао школу која је пратила идеју истинског знања, школу која је постојала скоро осам векова и која је била претеча будућих високих школа – универзитета. Била је то Академија.

Академија је, такође, била један организам који је био институција довођења до знања. Изучаване дисциплине биле су хијерархијски распоређене у изучавању тако да се ученик поступно и систематски успињао ка дијалектици. Ниједна дисциплина (као што су геометрија или аритметика) није имала значај ван динамичке целине. Из ње нису излазили тек образовани људи, већ посвећеници „истинског знања”, филозофи који нису били теоретичари одвојени од практичног живота, јер теорија је била само врхунски начин практичног живота. Платон је Академију као филозофску школу истинског знања наменио добробити државе, као организоване људске заједнице, и тиме довео до свести међузависност знања, учења и добра које се остварује у држави.

Академија, међутим, није била никаква „институција” државе, нити је ико био обавезан да одлази у школу знања филозофије. Напротив, разумевање и појам слободе човека полиса везивани су за отвореност логоса и „природност” избора његовог упознавања у школи знања. Слобода, односно слободан живот, добијали су пуније значење достизањем знања јер је то био начин живота који је био најбољи и за човека и за полис-државу. Тиме је, међутим, остала неповезана идеја институционалног важења знања са његовом фактичком дистрибуцијом.

Модерна парадигма

Други појам знања посматраћу у парадигми „модерног знања”. Које су најважније одреднице произашлог појма знања?

Прво, знање се схвата превасходно као научни појам (знање у складу са препознатљивом научном процедуром), унутар кога појам знања губи онтолошки, односно бивствено-егзистенцијални, карактер релевантан (у првој парадигми) за поимање заједнице и државе.

Друго, знање се као научно издваја у теоријско и практичко, чиме се омогућује „ослобађање” живота у држави и уопште погледа на свет.

¹ Пресудну улогу за артикулацију античке парадигме знања имало је, вероватно најзначајније, Платоново дело *Држава* (Платон, 1976).

Треће, знање се не види као јединствен појам који изнутра чини целину, већ као мноштво знања која се организују по неком основу у систем знања.

1. Одвајањем наука од филозофије дошло је до динамизације виђења „свега што јесте” са утицајем на смисао како науке тако и филозофије. То одвајање постаје процес који своје кретање осведочује и, историјски захватајући, потврђује као прогрес што постаје битна одредница модернизације.

Ипак, да ли је овим процесом одвајања наука од филозофије успостављена разлика између појма знања филозофије и знања наука која везу међу њима чини ирелевантном за евентулни закључак о међузависности тих појмова?

И данас се за све науке користе грчка имена, њихово именовање остаје у духу грчког језика. Чак је и реч *академија* широко распрострањена у институционалном осведочењу знања, али се, иронијом судбине знања, говори о „академском звању”, а не о академском знању.

Логос очуван у називима наука треба не само да именује него и да одреди научност – знанственост именоване дисциплине да каже да она јесте знање. Не именује се дисциплина ни преко речи *ratio* ни преко речи *empiria*, иако су оне одлучујуће у језику модернизације знања.

Логос је прећутно остао уграђен у науке под плаштом и у форми именовања. Да би знања уопште било, оно мора да буде разумевано као знање. Како да буде схваћено знање било које дисциплине ако оно не говори о нечему што „јесте” у том знању? Њен смисао потиче из одређене врсте или одређеног сегмента оног што јесте. Везаност знања и говорења, тј. разумевања и смисла, и то у онтолошкој равни, очувана је иако потиснута у наукама. То је одлучено када *Ratio* подразумева *Логос* у (рационалној) моћи расуђивања и емпиријској моћи евиденције и експерименталног истраживања. Тај сегмент смисла, према ономе што јесте, остаје по страни много актуелнијих унутрашњих потреба за све већом специјализацијом, а коју прати потреба за техничким усавршавањем метода истраживања, при чему је одлучан замајац том процесу технологизација. За напредак човека у свету се најчешће и данас говори као развоју – прогресу технологија, тј. технолошком напретку.

Смисао знања налазио се унутар структуре појма. Постизање знања као кретање ка знању садржавало је смисао јер се то кретање разумевало као усклађивање живота са оним што јесте, тј. са истином као непрекривеношћу бића, које омогућује истину бића било које ствари.

Технологија није, међутим, пратећи (спољашњи) продукт напредовања које би било, рецимо, чисто научно. Напредовање науке је развијање њене унутрашње законитости, а знање науке по уну-

трашњој „логији” – техно-логија. Чак и тзв. инвентивност научника зависи од тога колико ће савладати унутрашњи говор вештине (у којој мери ће овладати техничким знањем методологија истраживања, почев од познавања математике до познавања најсложенијих инструмената „високе технологије”).

Логика овог процеса и његове закономерности је да се и сâм логос *техникује* као закономерни спој говора и мишљења са истином у смислу формалне логике која је у потпуном „духу” сцијентизма лишеног сваког садржаја по себи (већ садржај задобија у форми која „обликује” изнутра науке, постајући њихова методологија/технологија).

У том потиснутом стању, у једном општем подразумевању први појам знања остаје уграђен у други.

Стварност је за тако схваћену науку поље које има два пола; пол познатих, научно објашњених, ствари и пол познатих и још научно необјашњених ствари (оно што није ни једно ни друго не може бити могуће као стварно, већ спада у ирационално или фантастично). На другом полу су тзв. феномени, ствари које су део стварности које нису успешно уграђене у систем научног знања. Грчка реч *phainomenon* сведена је на значење појаве која искаче из познатог. Међутим, грчка реч у духу искуства тог језика хоће да прати, али и очува у феномену, унутрашњу нужност показивања оног што се показује као ствар. У тој разлици можемо да разумемо Хусерлов позив „назад к стварима самим” односно његов став да феноменологија завршава свој посао тамо где наука започиње – а то је тачка где феномен постаје предмет објашњења неке засебне науке (Хусерл, 1991).

Ово раздвајање наука од филозофије у контексту питања о знању доведено је до „логичног” закључка у ставу „Наука је оно што знамо, а филозофија оно што не знамо”. Међутим, већ у првој одредници видљиво је да „одвајање” не говори само о разлици два појма знања, већ указује на њихов „са-живот” као траг њихове међузависности.

2. Одвајањем и осамостаљењем (као последицом „самодовољности” научног знања) раздваја се и поимање знања на теоријско и практично. Теоријско знање припада „сфери” бављења науком, а практичној „нејасној” сфери припадају питања о „људским стварима” која траже одговоре о „животу” људи у целини и у „свакодневици”.

Ово раздвајање сфера прати логику модернизације означену у супстанцијалном разликовању субјекта и објекта. Самоизвесност субјекта и извесност објекта у „евиденцији” говоре да они (као супстанције) постоје. Рационална моћ субјектовог улажења у свет објеката раздваја их, разврстава, анализира – сазнаје их у разликовању, али и у њиховој вези која шири тло „подлегања и сабирања” света објеката ка „објективном знању” које основна супстанца уопште постојећег (*subiectum*) као таква захвата. То захватање (и „носивост”

субјекта) дају смисао изразу „имање, тј. поседовање знања”. Да би субјект имао знање, он мора да (јасно) разликује објекте, тј. да учини везу међу њима објашњивом. Објашњивошћу објеката, односно могућношћу објашњења, објекат постаје предмет сазнајних моћи субјекта, предмет знања.

Тек такав објект постаје субјекту (у имању знања) расположив. Располагање објектима у знању потврђује субјекта у његовој супстанцијалној самоизвесности из чега пролази унутрашњи разлог, смисао ширења опсега знања.

То и такво ширење знања постало је основа рационалне диференцијације поља знања, из чега су произашле засебне науке и научне дисциплине, чија је даља специјализација захтевала „развијање” (одвијање) све усавршенијих техника, којим се супстанцијално – изнутра располаже објектима као предметима знања.

Покушај да се накнадно обједине сегменти знања, теоријски и практички интерес, те знање уопште – покушаји су да се „обједињавањем” премости супстанцијално-разликујуће разумевање уопштепостојећег као оног што једино као такво – јесте. Ти покушаји су нужно посредовани погледом на свет као потврдом моћи сагледавања свега што јесте и потврђивања те моћи у преношењу тог свеопштег бивства у оно што је присутно. Ипак, тај бивствено-егзистенцијални захтев изведен је увек из засебних виђења, односно идеја, које у неопходној реконструкцији целина творе идејни систем који мора да доминира над другима (конкурентским пројекцијама) да би као владајући задобио важење као реалан (само оно што постоји као реално замењује грчко *он*, јесте).²

Зато модерно знање тек у политичком деловању, правећи идеологије, увек покреће обједињавање које тежи да замени некадашњу једност онога што јесте. Смењују се победе и порази „погледа на свет”, који за неко време бивају кључ тумачења света живота и знања у њему, а у појединцима или групацијама настављају свој засебни живот.

Свеопштим одвајањем, смештањем у засебне сфере развијају се како различити погледи на свет тако и интереси у њему, стварају се како теоријски тако и практички интереси. Сваки човек може имати већи или мањи интерес како за теоријско тако и за практичко деловање и све то у контексту све већег „ослобађања” општег деловања. Не одвајају се само науке од филозофије, већ и оно најопштије у човеку, а захваћено у филозофији. *Зоон политикон* престаје да буде ознака једног бића, јер се и та општост у деловању издваја у засебан

² Једну од најзначајнијих студија о фундаменталним проблемима модерне парадигме знања представља књига Едмунда Хусерла (Хусерл, 1991).

интерес за такозвано политичко деловање. И она у општем тренду одвајања задобија „аутономију”, али и она изражава неопходну потребу за знањем.

Практично знање, у одвојености од теоријског, дели са њим исту логику која води и трећој одредници „модерног знања”.

3. Појам модерног знања у себе укључује знање у множини, њихову различитост и засебност. Ипак, да би се знање „ширило” (потврђивало као знање), оно се и окупља да би постигло снагу објашњавања све сложенијих веза унутар предмета знања. То окупљање означава систем знања. Систем знања функционализује засебна знања у јединствену раван ефективно-прагматичког располагања самим знањима.

Све већа успешност системске снаге знања потврђује моћ знања. Оно обухвата све сегменте живота и дели се и аутономизује у мери у којој одређени сегмент задобија већи значај (до интегритета) у функционалном поретку.³

Знање које захтева политичко деловање, међутим, највише се приближава знању које захтева уважавање моћи. Да ли модернизација знања обухвата „истом логиком” и појам државе?

Уколико институционализација знања прати први појам знања, требало би да она следи идеју заједнице-организма (пратећи структуру знања), како је то парадигматично Платон описао у „Држави”. Модерна институционализација пак прати модерну структуру знања, организује се као систем ширења, али и неузнемиравања различитих појединачних знања. Институције знања у држави се потврђују у потреби за функционисањем слободних активности, привређивања, освајања политичке моћи, у слободном (препуштеном вештини) успешном пласману како новца тако и идеја. Смисао институционализације не види се у потврђивању заједнице, већ као потврђивање правила игре конкурентских група моћи. Знање држављана о самој држави у којој живе претрпело је грађанску модернизацију, тако да они знају за државу посредством потребе да она функционише онолико колико је потребно (а никако више од тога) за неузнемиравање слободне утакмице моћи.

Функционализација знања показује се као закономерни процес модернизације, тј. „унутрашње сврхе”, као смисла парадигме модерног знања. Зато функција као својство улази у модеран појам знања, тј. знање се поима и као систем знања. Одговарање појма знања његовом новом карактеру, потврђивању и признавању – води институ-

³ Једно од најубедљивијих студија посвећених феномену отуђења знања кроз модерну парадигму промишљања и сазнавања људске егзистенције јесте и дело Мартина Хајдегера – *Биће и Време* из 1927. године (Хајдегер, 1985).

ционализацији знања. Институције „поучавања”, стицања знања, на чијем је врху универзитет, на различите начине су функционализоване у систем државе.

И саме те институције представљају одређене системе који се и даље декларативно позивају на организацију (значење је наравно удаљено од грчког – „организма”), која се, међутим, своди на унутрашње разврставање научних дисциплина и систематику радних функција универзитета. Људи знања се, у свакодневном животу, виде као стручњаци, управо као зналци неке одвојене, засебне дисциплине, што им не смета да говоре о томе као о универзитетском образовању. И реч *универзитетско*, и реч *образовање* – обраћају се у грчком духу нечем целовитом, а не издвојеном, или засебном. Ипак, то је само један од симптома противречности које носи са собом парадигма модерног знања.

Са новом концепцијом универзитета, модерна институционализација знања задобија дефинитивне обресе (Цветковић, 1995). Универзитет не само што окупља него и разврстава различите дисциплине науке које функционишу у настави засебно или се по потреби допуњују. Са друге стране, најважнија тековина те концепције јесте аутономија институције универзитета, тј. одвијање живота универзитета неометаног од стране државе, односно, неузнемираног текућим и променљивим политичким утицајима. На таквом универзитету филозофија има статус отмене старине која се преузима из прошлости наука. Очигледна је и фундаментална разлика између некадашње школе истинског „знања” – Академије, са једне стране, и модерног Универзитета „стручног знања”. У првој се ствара човек који зна себе као биће заједнице и знање уопште, па и зна да знање о животу у држави није независно од онтолошког сегмента знања. Тај ученик и зналац слободан је уколико се потврђује као биће заједнице.

У другој се ствара човек одређене врсте знања који се у својој квалификацији или звању потврђује у функционалном препознавању унутар система знања и живота у друштву. Његова слобода се тумачи као и слобода сваког елемента функционисања система – као аутономија оног засебног. Трећа одредница парадигме модерног знања открива не само међузависност два појма знања већ и повезаност унутрашњом логиком парадигме (аспект међузависности који изнутра повезује) појмове знања, модерне државе и институција знања-универзитета.

Процесуалност непрекинуте модернизације у рефлектованом потврђивању такође је својство знања парадигме модерног знања. Ипак, и то знање је у основи својство потврђивања које лежи у почетку „модерног знања” и мера је његове снаге. Зато модерни човек знања може да утврди: *Знање је моћ*.

Тако се у случају прве парадигме знања испоставља проблем нерелектоване институционализације знања као последица представе о моћи логике знања, а у случају модерне парадигме, проблем се изокреће и постаје одсуство рефлексије на нивоу механизма институционализације знања у представи логике моћи знања.

Филозофски основи два менаџмент-приступа знању

Проблем који се појављује у претходним парадигмама знања јесте нерелектована, а онда и нетранспарентна, институционализација знања као саставни део концептуализације знања. Реч је о начинима на које се оно препознаје, па и дизајнира, у друштву и држави, како се нетематизованом логиком моћи отуђује од сопствених основа настајања, а то је људски ум и уопште људски оквир артикулације смислености знања.

У том смислу или, прецизније, недостатку смисла, рађа се опасност од продубљивања поделе на теоријски и практички интерес у концептуализацији знања. Једновремено разматрање хуманолошког филозофског приступа знању уопште, с једне стране, и менаџмент-приступа институционализацији знања, с друге стране, ставља питање теоријског и практичког аспекта знања у оквир рефлексије претходно дефинисаног проблема. Знање се разматра као ресурс који суштински припада човеку јер га и одређује као биће у свету, односно ресурс реартикулације и човека и света. Знање се испоставља у овом приступу као најзначајнији људски ресурс.

Према хуманолошком менаџмент-приступу, анализа обухвата како затечени институционални оквир примене знања тако и осмишљавање укупне динамике промена и прилагодљивости универзитета општим променама у окружењу. То захтева темељно знање о феномену и праћење промена у његовој структури.

Институционализација подразумева широку друштвену организацију (препознавања, обликовања и дистрибуције) знања. Менаџмент знања у овом раду сагледава (уосталом, као и менаџмент уопште) као један начин размишљања који доприноси развоју једног хуманолошког модела поимања људског знања.

Потреба за овим моделом рефлектује раније разматране недостатке парадигме знања. У првој се подразумева и *de facto* не укључује у поимање знања фактор институционализације као веза са његовим људским смислом. У другој се институционализација појављује као директан фактор отуђења од концепта људског знања. Основи у којима се стиче знање у хуманолошком моделу заснива се на троделној, међузависној структури чиниоца концепта људског знања. То су фундаментални (теоријски) чиниоци, оперативно-технички (практични) и прагматични (сврховити) чиниоци. Институционализација за циљ има дистрибуцију знања који достиже ниво ко-

лективног знања као друштвеног ресурса организације и која на тај начин подиже ниво претпоставки и појединачног знања.

Видели смо раније да поимање знања и његове институционализације није заувек дата природна константа, већ је променљива структура која зависи од људске перцепције и деловања. Сагледан у том светлу, овакав менаџмент-приступ представља осмишљену рефлекцију развојног карактера феномена. Из те унутрашње потребе за артикулацијом динамичког концепта приступа знању и његове институционализације произлази хуманолошка анализа менаџмента знања (Брњас, 2000).

Класични менаџмент-приступ

Теоријско порекло овог приступа је модел бирократске организације (Weber, 1989). Хијерархија, форма, функција и специјализација послова – кључне су категорије рационалистичко-техничког карактера читаве концепције (Taylor, 1911). Појединац је схваћен као члан организације са формалним положајем у њој, повезан са другима такође формалним каналима.

Унутар овог приступа препознаје се доминација тзв. сцијентизма, односно покушаја да се на основу подразумевања универзалне научне парадигме заснује и наука о менаџменту. Сама научна парадигма је у знаку тзв. објективног знања и за нормативном претпоставком валидности посредством искључења субјективног фактора сазнања. Таква је и објаснидбена функција у представи знања о организацији пословања и поступцима управљања унутар организације и њом као целином.

Идеална верзија те представе подсећа на самоодрживи механизам функција које воде успешном пословном резултату (Fayol, 1949). Услед тога, у организацији је пренаглашена подела рада по уским специјалностима, чија је најпознатија илустрација *покретна трака* производње, где је људски фактор сведен на једну функцију у ланцу доласка до коначног производа.

Одсуство сваког креативног доприноса повезано је са техницистичким и квантитативним својствима рачунања производног резултата. У том и таквом контексту развијају се, поред раних класичних теорија Тејлора и Фајола, и новије концепције *функционализма* и *теорије система*.

Свима њима заједничко је да је улога људи (људских ресурса) споредна. Примат има шематска форма радних задатака и јака управљачка контрола послова схваћених као контролисани (прорачунљиви) процеси. Људи су схваћени инструментално, односно према претходно објашњеној представи читавог научног модела, као заменљиви делови машине. Међусобни односи запослених у функцији

изворишта информација за процену продуктивности или конкуренције међу запосленима за опстанак на послу.

Овај приступ показао се не само као суштински нехуман већ и као неконкурентан на дужи рок. Крутост организације послова и прејакo хијерархијско управљање показало се мање успешним у односу на флексибилније приступе стратегији пословања. Ови потоњи комуницирали су више и боље са друштвеним контекстом и амбијентом пословања који се стално мењао.

Међутим, већ унутар класичне парадигме рађају се теоријски приступи који ће довести до промене у научном приступу менаџменту.⁴

Цео приступ је, дакле, „боловао” од крупног дефицита у разумевању друштвене природе како животног карактера (тј. људског печата) феномена знања тако и његове дистрибуције. Друштвене установе, организације које промовишу знање, а поготову сâм универзитет – нису у довољној мери прихваћени као део променљивог амбијента, али ни као друштвени ресурси позвани на артикулацију „унутрашњег” обликовања њихових циљева и успеха.

Овај теоријски приступ, међутим, и данас одговора у ширем теоријском пољу сагледавања, сцијентистичким концепцијама које виде научно нормативизовано знање, па и институције као што је универзитет, као самодовољан систем. Такве институције треба да служе заступању и примени интереса знања као доктринарно одређеног тзв. научног знања, а не знању као људској вредности. Кроз класични приступ се, дакле, подлеже интринзичној, али спољашној, фактичкој подобности, односно, суштински, екстерној легитимацији.

Последица тога је не само споро прилагођавање промењеним изазовима функционисању институција знања већ и својеврсна „бирокупација” концепта научног знања који је све више зависан од технологије не само у процесу достизања до знања већ и у процесу његове дистрибуције. Из тих разлога је неопходно формулисати суштински другачији приступ.

Хуманолошки менаџмент-приступ

Потребе да се темељно одговори на изазове конкурентности и друштвеним променама и одговарајућа улога менаџмента људског знања уз реафирмацију природе феномена као ресурса који одређује људску природу и њене потенцијале – омогућиле су нови, хуманолошки менаџмент-приступ знању.

Термин *хуманолошки* означава одређење научне дисциплине слично хуманој медицини, психологији или биологији. Унутар овако

⁴ Реч је о *структурално-функционалистичким* и *бихевиористичким* концепцијама (прим. аут.).

названих наука, приступ истраживању феномена саображава се специфичности њихове људске природе (Бодин, 2002). У овом случају, ради се о развоју приступа менаџменту уопште, произашлог из значаја менаџмента људских ресурса као научне дисциплине. Пре свега је реч о проширењу концепта ресурса, тако да се у хуманолошком приступу ради о менаџменту људских и друштвених ресурса.

За разлику од класичног приступа, хуманолошки се ослања на другачију научну парадигму знања. Не умањујући значај објективности сазнања, оно укључује и субјективни елемент, и то у његовој изградњи као вредности. То додатно значи да се исписује улога човека у концепирању знања јер без те улоге није могуће вредновати знање као оно које је једино за човека и вредно уопште.

Теоријске промене наговештене унутар доминације класичног периода менаџмента у другој половини двадесетог века ставиле су акценат на далеко флексибилнија теоријско-практична решења, па и на мобилност организационих делова. То је значило да се мора поклонити дужна пажња субјективној (људској као једино могућој) полози управљања променама које подразумевају вредновање циљева и мобилизацију читаве организације.

Научни приступ, за разлику од модела машинског склопа, носи представу (идеју) *живог организма* као суштине организације и зато преиспитује улогу човека и његових потенцијала. У том смислу га и називамо *хуманолошким* (Бодин, 2002).

Не само да је положај човека у организацији виђен другачије већ се сматра да је тзв. људски капитал најважнији ресурс за дугорочни успех организације. Отуда у овом менаџмент-приступу у први план избијају људске димензије пословања као што је тимски рад, заједничко артикулисање циљева, учествовање у прегледу радних достигнућа, као и интеграција различитих способности насупрот строгој специјализацији послова.

Улога људских ресурса, као и друштвених ресурса за обликовање знања о могућности унапређења резултата, истовремено указује и на могућности људског развоја у организацији, али и људског развоја у организацији са општенаучног становишта, као и развоја човека уопште.

Флексибилност и мобилност као суштинске потребе организације упутиле су на истраживања људских потенцијала кроз истраживање мотивације, комуникације према унутра и према споља и нарочито важно – управљања променама.

Дакле, класичан приступ наслањао се на исто тако класичну парадигму (научног) знања којој одговара (компатибилна јој је) доминација нехуманог увећања знања. На тај начин она генерише отуђење људских бића од суштинског смисла знања. Улога знања изобличава се управо у вредносном смислу, она се испоставља људима

у датости технологије знања, а не у развоју добробити људске заједнице као идеји хуманологије знања.

Када је реч о најзначајнијем аспектима људских ресурса – о знању, онда се ради о тематизацији менаџмента знања (Award, 2004). У оквиру тога разликују се три носећа фактора: људски ресурси (творци и носиоци знања), различите врсте технологија (примарно информационе технологије) и организацијски процеси (дистрибуције и преклапања) (Mašić, 2004).

Када говорим о институционализацији знања, мислим на друштвене токове формирања „кровне” организације друштва – државе.

Ширина и квалитет људског знања стиче се у организационој култури, односно тзв. организационом знању, или у националној култури на нивоу друштвеног живота једне земље. То се пре свега односи на способност идентификације људи са знањем, односно разумевањем да је то знање, на непосредан или посредан начин, њихово знање. Ради се дакле, о концепту знања који наменски утиче на отуђења, чинећи знање људским и у смислу производа и у смислу исхода (као људско добро). На тај начин се култура знања осведочава у спровођењу теоријских основа (људских потенцијала), практичних форми у којима се *потенцијал претвара у људске ресурсе* и користи оплодњом људских ресурса као *људско добро*.

Способност да се менаџмент знања, али и постојећи институционални носиоци (као универзитет) динамички позиционирају у окружењу ради постизања својих циљева, али и опстанка и стабилног развоја – циљ је овог концепта.

Хуманолошки модел менаџмента институционализације знања

Сам универзитет је једна форма трансферне институције знања као кључног сегмента људских ресурса једног друштва, а менаџмент институционализације знања се хуманолошки посматра као облик исказивања виталног организацијског и, шире гледано, националног интереса да се међу другим организацијским и националним ентитетима опстане и развија.⁵

Суштинска веза између људскости знања манифестује и повезаност концепата људских ресурса и менаџмента знања. Знање је, у ствари, и стратешка и оперативна карактеристика оформљења људи као ресурса организације (и друштва уопште). Дакле, не само да се модел институционализације знања може сагледати кроз повезаност

⁵ Хуманолошки менаџмент-приступ, заправо, представља интегрални приступ развоју организацијских и уопште националних капацитета у погледу успостављања конкурентске снаге међу другима (на „тржишту”), и то оптималном употребом природних, људских, друштвених и институционалних ресурса.

менаџмента људских ресурса и менаџмента знања, организационе културе и успешности примене знања или улоге менаџмента знања и лидерства организација и менаџера (Ђорђевић-Бољаковић, 2009) него је у проширеном концепту друштвених ресурса основа за концепт институционализације знања у друштву и држави.

У том смислу, треба разумети и (шири) смисао једне од нај-прихваћенијих дефиниција менаџмента знања, односно оне дефиниције да представља „примењивање и спровођење структуралног процеса које потпомаже информацијама и знању да доспеју до правих људи у право време, како би поступали ефикасније и ефективније у проналажењу, разумевању, делењу и коришћењу знања у циљу креирања вредности”. (APQC, 2015). Затим, друга дефиниција је „менаџмент знања филозофија менаџмента која користи експлицитне предности знања како би организација пословала и наступала интелигентније” (Џелетовић, Машић, Николић, Нешић, 2014).

Из претходног је готово очигледно да знање није схваћено ни апстрактно нити да је уопште могуће као изоловано од организације у којој су људи најважнији ресурс. Оно је у том смислу (према хуманолошком приступу и парадигми „живог организма”) увек органско и као феномен холистичко у наведеном ширем смислу, тј. контексту сазнавања. Тиме менаџмент знања, односно осмишљавање организацијског знања, представља подмодел истраживања и развоја укупног, хуманолошког модела институционализације знања.

Према општем хуманолошком менаџмент-приступу, може и менаџмент институционализације знања да се моделира према принципу повратне спреге (енгл. *feedback*). То значи да се успоставља непосредан однос теоријског и практичког аспекта знања кроз поступке вредновања (евалуације). Они су саставни део рефлексивне равнотеже у процесу концептуализације свебухватног разумевања (холистичког) шта је уопште знање за људску употребу. Знање се унутар тог модела сагледава кроз везу људских потенцијала сазнавања и учења и људске добробити. Томе служи и мерило оцењивања кроз показатеље тзв. људске безбедности, као и корелација ширења капацитета знања, с једне стране, и одрживости људског развоја, с друге стране рефлексивне равнотеже. То, у суштини, значи да модел узима у обзир фундаменталну страну знања као целовитог теоријског и практичког интереса у смислу превазилажења положаја човека који га чини недостојним живљења. У развоју самоспознаје потенцијала за превазилажење таквих стања кључну улогу има изградња и надоградња институционалних форми знања.

То укључује, поред Универзитета и Института, и наменске форме дистрибуције знања као што су Академије за пренос стручног знања или лиценциране Агенције са нарочито мобилним карактеристикама. Модел, дакле, укључује корелацију организационе и без-

бедносне културе на управном нивоу институција знања као оперативну подршку како дистрибуцији знања тако и њеној евалуацији.

Зато институционализација знања карактеристична за хумано-лошки менаџмент-приступ претпоставља рефлексiju људског (организациског и општенационалног) интереса посредством рефлексije вредности које могу да се преточе у организациону културу, рефлексije мотива који могу да се операционализују у мотивациони механизам достизања до знања као и његове употребе. И, најзад, рефлексije циљева како оних фундаменталног тако и оних прагматичног или инструменталног карактера – у служби управљања процесима дистрибуције знања.

Претходно речено треба да назначи улогу институционализације знања унутар процеса њеног настанка као препознатљивог концепта. Ако је у античкој парадигми препуштеност уму и природи његовог уређења – *логосу* претерану тежину ставила на *теорију* и док је у модерној парадигми знања *пракса* временом постала синоним за *техничко знање* које теорију своди на рационалистичке поставке, дотле у описаном приступу знање настаје међузависношћу теоријског и практичног садржаја концепта.

Знање, као најважнији аспект људских ресурса, постаје институционализовано као људско знање, у повратној вези са друштвеним ресурсима (организацијама, друштвеним установама, универзитету, држави). Уколико установимо (институционализујемо) оквир знања кроз сврху која је људски мотивисана, нпр. унапређење положаја у организацији (или у друштву, држави), онда ће заинтересовани људи вредновати знање као своје и настојати да га добро разумеју и да њим што боље располажу. На тај начин се теоријско и практично сусрећу у општим оквирима концепта *људског знања*. Концепт се саображава развоју људске свести (моћи сазнања) у динамичкој, троједној целини: људски потенцијал – људски ресурси – људска добра. Три сегмента су елементи повратних веза који утичу на квалитативни искорак, исход који бих назвао људском самосвешћу. Знање које у рефлексiji људског концепта јесте уједно и сазнање о људском носиоцу знања на различитим нивоима институционализације у друштву (појединачном, организацијском, универзитетском или другим).

На тај начин хумано-лошки менаџмент институционализације знања представља оквир за превазилажење недостатака описане две парадигме знања, као и за развој треће, „људскије” парадигме.

ЗАКЉУЧАК

У свету противречног статуса знања и његове употребе, која мења и представе о људској природи, а не само о цивилизацији, поставља се питање не само успешне употребе знања већ и његовог ка-

рактера. Све више научних дисциплина додатно се дефинишу као људске, тј. *хумане* јер настоје да рефлектују оно специфично људско у доменима својих општих одређења. На један или други начин, директно или индиректно, овај тренд представља реакцију на симптом отуђења знања од оквира промишљања људског света.

Знање је, као људско, повезано са променама спознаје о људским потенцијалима, утицају на живот човека, као и на могућност изградње света према идеји људске добробити. Институционализација концепта људског знања, пре свега, подразумева поступак признавања тог концепта као друштвене вредности.

На тај начин знање манифестује институционалну улогу усмеравања промена у људском друштву (Alibabić, 2010).

У раду сам користио уопштено искуство обликовања менаџмента знања као дисциплине посвећене сврховитом подруштвљавању знања. Како та искуства пренети на национални план образовања и дистрибуције знања кроз институционалну афирмацију концепта људског знања (Деспотовић, 2013)?

Теоријски и практични аспект у овом концепту прате идеју људских ресурса чија је носећа нит управо менаџмент знања. Институционализација знања, с једне стране, чини транспарентним повратну информацију о односу теоријског и практичног садржаја концепта.

С друге стране, чини конститутивним критеријумом (а не само регулативним) хуманолошку суштину менаџмента знања, а то је институционализација људске сврхе знања. То је својеврсни критеријум, вододелница на којој се огледа стање људског знања – да ли се увећавају друштвени ресурси (пре свега они културни) који вреднују исходе знања.

Можда ћемо у перспективи моћи да говоримо о трећој парадигми знања која рефлектује претходне две, а нарочито њихове проблеме у вези са институционализацијом знања која је уграђена у питање смисла самог знања.

У сваком случају, у хуманолошком менаџменту знања ради се о приступу који покушава да попуни празнину у третирању знања. Знање се у новој форми отуђује и институционализује као *diferentia specifica* људског бића.

REFERENCES

- Алибабић, Ш. (2010). Change Management – Andragological professional challenge. In: Medić S., et al.(Ed.) *Adult Education: The Response to Global Crisis Strengths and Challenges of the Profession* (pp. 109–127). Belgrade: IPA.
- Award, E.M., Ghaziri, H.M. (2004). *Knowledge Management*. NJ: Pearson Education International, Prentice Hall.
- APQC, American Productivity and Quality Center, *review*, 2015.

- Бахтијаревић-Шибер, Ф. (1999). *Менаџмент људских потенцијала. (Human Potentials Management)*, Загреб: Голден Маркетинг.
- Бодин, М. (2002). *Хуманологија и хуманолошке науке. (Humatology and Humanological Sciences)* Зборник радова ФЦО, Београд.
- Бодин, М. (2007). *Теоријски основи менаџмента националне безбедности (докторска дисертација) (Theoretical Foundation of the National Security Management)*, doctoral dissertation, Факултет безбедности Универзитета у Београду.
- Брњас, З. (2000). *Стратегијски менаџмент. (Strategical Management)* Београд: Грмеч – Привредни преглед.
- Цветковић В. (1995) *Воља за ново. (Will for the New)* ИПС, Београд.
- Деспотовић, М. (2013). *Развој курикулума у стручном образовању. (Curriculum Devalopment in Education of Experts)* Београд: Филозофски факултет Универзитета у Београду,
- Drucker, P. F. (1998). *Managing in a Time of Great Change*. New York: Truman Talley Books/ Plume
- Ђорђевић-Бољаковић Ј. (2009). *Менаџмент знања. ((Knowledge Management)* Београд: ДАТА Статус.
- Целетовић М; Машић Б; Николић Д; Нешић С. (2014). *Менаџмент знања и конкурентност организације. (Knowledge Management and Organizational Competitive advantage, Busin.ess Economy II pg)* Пословна економија, Нови Сад: ЕДУКОНС, бр. II стр. 118–139. .
- Fayol H, *General and Industrial Management*, Pitman&Sons, London, 1949.
- Јовановић, П. (2004). *Менаџмент: Теорија и пракса. (Maneaagement – Theory and Praticce)* Београд: Графослог.
- Машкић, Б (2004). *Менаџмент знања. (Knowledge Management)*. Београд: Универзитет Браће Карић, Факултет за менаџмент
- Хајдегер, М. (1985). *Битак и вријеме. (Being and Time)* Загреб: Напријед. Платон, (1976). *Држава*, БИГЗ, Београд (Plato, *Republic*)
- Хусерл Е. (1991). *Криза европских наука*, Горњи Милановац: „Дечје новине” (Huserl E. *The Crises of European Sciences*)
- Taylor F. *The Principles of Scientific Management*, Harper&Brothers 1911.
- Вебер, М. (1989). *Протестантска етика и дух капитализма. „Веселин Маслеша”–„Свјетлост”*, Сарајево (Weber, M. *Protestant Ethics and the Spirit of Capitalism*)

PHILOSOPHICAL BASIS OF THE INSTITUTIONALIZATION OF KNOWLEDGE MANAGEMENT

Milenko Bodin

University of Belgrade, Faculty of Security Sciences, Belgrade, Serbia

Summary

In what way can one understand the relationship between knowledge and its social validity or the content of the concept of communication and its institutionalization? In addition to analyzing the basic philosophical paradigms of thinking of this relationship, the issue of the institutionalization of knowledge is considered within the perspective of the theoretical and practical aspects of the concept of knowledge.

If institutionalization of knowledge follows the ancient concept of knowledge, it would have to follow the idea of community-organism as paradigmatic. Modern institutionalization, however, understands the modern structure of knowledge is organized as a system of different particular knowledge. Knowledge institutions in the country are certified, including the need for the functioning of free activities, economy making, conquest of political power in free (left to skill) and successful placement of both, money and ideas. The meaning of institutionalization is not seen in the confirmation of the community but as confirmation of a competitive power in the market. The first paradigm of knowledge emphasizes the theoretical and the other the practical aspect.

Scientific field management methodology integrates theoretical and practical approaches to the phenomenon of knowledge looking at knowledge as the most important human resource. From this point of view the relationship of knowledge and its institutionalization becomes a relationship that is characterized by feedback on its possible use on the one hand, and the increase in overall human and social resources on the other. Knowledge management is proving to be a matter of (re) distribution of human resources as the most important prerequisite to improve human welfare in general.

Humanological access to the knowledge and management as a discipline is assumed and then the philosophical and scientific interest in the concepts and skills profiles that reflect the human dimension. Moreover, the so-called deconstruction of these concepts of knowledge on behalf of a man's knowledge can lead to alienation of knowledge, its distribution and use of the human frame point. The management approach makes it possible to discern the level of terminology because it does not speak of knowledge as humanly possible for the human resource. Although the latter term can be interpreted in different ways the connection is articulated between the man as being total resource and knowledge as the most important.

Since the conceptualization characteristic of the humanological management approach assumes that the reflection of national interest through the reflection of values can be translated into the organizational culture, reflection motifs that can be operationalized in motivational mechanisms of the organization of knowledge, reflection and goals as those of fundamental and those pragmatic or instrumental character - in the service management processes of knowledge distribution.

Humanological institutionalization of the knowledge management model provides features of simultaneously theoretical and practical interest in order to build institutional networks and the establishment of internal management culture of institutions.