

ФІЛОСОФІЯ ОСВІТИ

УДК 141.5:338.242.2

DOI <https://doi.org/10.24195/spj1561-1264.2020.3.15>**Вакало Дмитро Геннадійович**

аспірант кафедри філософії

Мелітопольського державного педагогічного університету

імені Богдана Хмельницького

вул. Гетьманська 20, Мелітополь, Запорізька область, Україна

orcid.org/0000-0001-5709-6320

ФІЛОСОФІЯ РУХУ ВІД ІНФОРМАЦІЇ ДО ЦІННІСНО-СМИСЛОВОГО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті актуалізовано роль філософії менеджменту управління знаннями як стратегії сталого розвитку сучасного закладу вищої освіти. Оскільки сьогодні першочерговим завданням є підготовка фахівців, які здатні і бажають створювати та сприймати зміни й інновації, то конкурентоспроможність національної системи освіти загалом визначається здатністю доносити до здобувачів сучасні знання та формувати висококваліфікованих фахівців, адаптувати їх до мінливих умов ринку. І саме вдале управління знаннями / інтелектуальним капіталом дозволить сформулювати довгострокову стратегію організації в умовах мінливості потреб ринку освітніх послуг і може бути використано як інструмент оцінки темпів розвитку сучасного закладу вищої освіти.

На основі аналізу праць вітчизняних та закордонних науковців доведено, що менеджменту знань належить провідна позиція в системі управління освітою. Без обмежування ролі інструментально-прагматичних функцій менеджменту знань автор розкриває його ціннісно-сміслові аспекти. Ключовий акцент зроблено на визначенні основних елементів менеджменту знань. Визначено, що система таких складових частин, як «система поглиблених знань», «внутрішнє інституційне середовище», «процес ідентифікації ресурсів і здібностей», «процедура самооцінки», «система навчання та мотивації до навчання персоналу», забезпечує ефективну реалізацію менеджменту знань у сучасних соціокультурних умовах.

Автором доведено, що в системі менеджменту знань, заснованій на застосуванні інформаційних технологій в управлінні знаннями, тісно переплітаються технічні та технологічні аспекти з ментальними проблемами знань співробітників і внутрішнім середовищем, яке може ці проблеми як знімати, так і посилювати.

На основі ціннісно-сміслового аналізу визначено, що саме менеджмент знань дозволяє перебудувати діяльність закладу вищої освіти таким чином, щоб вона максимально відповідала концепції інноваційного, дослідницького університету, функціонування якого характеризується активним пошуком нових інструментів та шляхів організаційних змін, які забезпечують розвиток завдяки колективній діяльності на всіх рівнях ієрархії.

Ключові слова: управління освітою, соціокультурний простір, менеджмент знань, ціннісно-сміслові управління.

Вступ. Сучасний соціокультурний простір характеризується динамічними змінами в різних його сферах. Щоб забезпечити прогресивний розвиток цих змін управління в усіх соціокультурних сферах, зокрема й у закладах вищої освіти, необхідно створити сприятливі умови життя у змінних реаліях для суб'єктів освіти. Крім цього, управління повинне залишатись конкурентоспроможним в нових умовах, оперативно на ці зміни реагувати. У цьому сенсі будь-який заклад може успішно працювати лише за умови, якщо він має довгострокові управлінські орієнтири й цілі, які показують партнерам, конкурентам, власним співробітникам та здобувачам стратегію й тактику дії в мінливому світі. Особливо актуальним у цьому контексті постає

питання про підготовку інституцій вищої освіти до змін і переходу до більш ефективної управлінської діяльності.

Важливо у процесі змін зберегти сфери самовизначення закладу, які сприяють підвищенню ефективності системи управління та його конкурентоспроможності. Для цього необхідно зрозуміти, який вплив на його організаційну структуру й характер діяльності матимуть новітні масштабні зміни. У результаті їх осмислення кожен учасник освітньо-професійного й освітньо-наукового процесу повинен правильно і своєчасно відреагувати на нові можливості й виклики. Ці зміни настільки значні, що відреагувати на них можна лише завдяки освоєнню нової парадигми управління, запорукою якої останнім часом стає «нове знання».

Питання сутності, характеру сучасного управління знанням постає найважливішим у гуманітарних і педагогічних дослідженнях. У галузі соціальної філософії та філософії освіти проблемам управління сучасною освітою присвячено багато праць, зокрема, засадничі принципи освітньої політики, що зумовлені соціокультурним контекстом, висвітлили В. Андрущенко, Б. Гершунський, В. Кремень, І. Предборська, С. Пролєєв, О. Ігнат'єва, М. Альгіна, Дж. Келлер, Г. Гольдштейн, П. Сенге й інші. Значний доробок щодо стилів, технологій, методів управління сучасною освітою презентують у своїх працях Л. Горбунова, М. Королюк, С. Клепко, В. Крижко, В. Воронкова, Т. Троїцька, В. Маслов, Ю. Лобанов, Г. Роше, Г. Келс, Т. Конті, В. Сороко й інші.

Головним висновком усіх зазначених досліджень є визнання інтеграції в освіту нових специфічних виробничих й управлінських знань. Організація, що використовує систему управління знаннями, отримує можливість зрозуміти, якими знаннями володіє, де і як вони зберігаються, як їх структурувати та зберегти в межах організації, коли та як застосувати. Отже, менеджмент знань повинен зайняти в системі управління освітою провідну позицію, а для цього необхідно сформулювати його інструментарій.

Мета та завдання. «Контури» і вектори нового знання концептуально і контекстуально представлені недостатньо. Тому об'єктивно необхідним і актуальним у цій ситуації є дослідження теоретичних і методологічних принципів управління знаннями, що й визначило мету нашого дослідження.

Результати. У значній кількості досліджень менеджмент знань визначено як сукупність управлінських впливів на засоби, методи і форми організації соціальних відносин у сфері виробництва, поширення та використання знань, яка націлена на підвищення ефективності цих процесів і здійснювана в конкретних економічних межах (підприємства, установи, підрозділи, різні форми кооперації тощо) [1; 5; 7]. По суті, його можна розглядати як управління процесами, пов'язаними зі знаннями, або управління процесами роботи зі знаннями.

Основним завданням управління знаннями в системі освіти в такому контексті є використання й управління інтелектуальним капіталом – це забезпечення стійкого і безперервного розвитку закладу вищої освіти (далі – ЗВО), оскільки інтелектуальний капітал являє собою основу майбутнього росту. Саме тому визначення місії менеджменту знань як стратегічного пріоритету діяльності говорить про те, що колектив ЗВО усвідомлює значущість даного виду діяльності не тільки для власного розвитку, а й для впливу на суспільство, оскільки сучасний заклад, зокрема університет, готує своїх випускників для роботи в соціальній сфері, у сфері економіки знань. Так, О. Ігнат'єва визначає університет як «організацію, що навчає», зазначає, що він «свідомо змінює свої кордони і перебудовує свою функціональну структуру для більш повної реалізації свого головного призначення або мети» [3, с. 60]. Ми додамо, що саме з визначення головного призначення (місії) і мети (бачення свого майбутнього стану) починається процес стратегічного планування в будь-якій організації. Отже, менеджмент знань – це шлях до усвідомлення необхідності змін (передусім зміни менталітету суб'єктів засвоєння знання).

Водночас такий розгляд функціонального поля менеджменту знань зовсім не заважає обмеженню його функцій інструментально-прагматичного спрямування. Саме тому ми спробуємо розглянути ціннісно-смыслову основу менеджменту знань як стратегії розвитку сучасного ЗВО, у межах зазначеної парадигми визначити основні елементи менеджменту знань, які забезпечать його реалізацію в сучасних соціокультурних умовах.

Перше. У розумінні менеджменту знань важливим є факт визнання на всіх рівнях менеджменту ЗВО знань і процесів, пов'язаних із ним (навчання, поширення, зберігання, розвиток, генерація), як первинної цінності, що лежить в основі корпоративної культури. Незважаючи на те, що діяльність ЗВО завжди нерозривно пов'язана із знанням, у корпоративній культурі ЗВО повільно відбувається переосмислення цінності знання не тільки як освітньої і наукової цінності, але і як економічної. У цьому контексті актуальною для нас є інтеграційна модель К. Вілбера – Р. Баррета [7], яка демонструє зв'язок між індивідуальною і колективною свідомістю, що проявляється внутрішньо через цінності і принципи, а зовні – через поведінку і дії окремої людини і групи. Її сутність полягає в необхідності гармонізації особистісної, системної, ціннісної й ідеологічної складових частин свідомості. Цей висновок вказує на необхідність комплексної реалізації підходів у менеджменті – як у технологічному, так і в ментальному планах. Отже, необхідно на аксіологічних засадах спрямувати менеджмент на визнання кожною особистістю цінності та значущості знання як найпершої потреби для налаштування своєї діяльності та життя загалом.

Друге. Особливе значення в реалізації менеджменту знань у ЗВО має *система навчання персоналу управлінській культурі*. Саме у груповому навчанні створюється середовище «організації, що навчається», формується інноваційна культура. Ми підтримуємо думку П. Сенге стосовно того, що метою навчання персоналу ЗВО є не тільки адаптація в умовах змін, метою є «навчання, що породжує», яке розвиває творчий потенціал співробітників [5]. У сфері управління якістю будь-яка діяльність розглядається як сукупність двох взаємопов'язаних процесів – виконання діяльності відповідно до прийнятих норм і стандартів та діяльність щодо вдосконалення. «Навчання, що породжує» активізує саме другу складову частину – діяльність щодо вдосконалення: себе як особистості, як фахівця, співробітника даної організації. Отже, навчання персоналу дозволяє вирішити відразу кілька завдань у контексті менеджменту знань, адже знання, а саме їхній ціннісно-смісловий зміст, тут «працює» з особистісними світоглядними аспектами навчання. Ми поділяємо думку М. Альгіної, що в «організації, яка навчає» важливим моментом є *мотивація персоналу до навчання* [5]. Її ефективність виявляється за умови гармонізації особистісної й організаційної свідомості, коли формується їхня орієнтація на значні контекстуальні зміни як внутрішньоособистісного простору, так і зовнішнього середовища, яке має стати культурно-освітнім простором [14].

Третє. Важливою складовою частиною менеджменту знань, на думку багатьох учених, є *система поглиблених знань*, що включає в себе системний підхід, зокрема положення теорії пізнання і психології [1]. Однак, як ми зазначали вище, менеджмент знань передбачає також інноваційний, мотиваційний і світоглядний компоненти, а тому він не може не бути спрямованим на створення середовища, комфортного для розвитку і поширення знання. Тому управління ЗВО повинне орієнтуватись на організацію культурно-освітнього простору, який саморозвивається, створює умови для саморозвитку особистості тих, хто навчає, та тих, хто навчається. Ми вважаємо, що методичну та технологічну основу, що створює і забезпечує такі умови, можна створити через методологію навчання й інновації, що містить ціннісно-сміслові механізми пошуку нового знання, зміни менталітету, корпоративної культури організації.

Отже, процеси стратегічного менеджменту, що почали активно впроваджуватись у ЗВО, ініціюють рух до формування систем управління якістю та менеджменту знань. Вбудовування системи менеджменту якості в загальну систему менеджменту ЗВО створює умови для забезпечення конкурентоспроможності та цілісності організації в умовах мінливого зовнішнього середовища, водночас роль менеджменту знань полягає у створенні умов конкурентоспроможності всередині організації, визнає знання найважливішим внутрішнім резервом розвитку.

Усе це дає підстави стверджувати, що менеджмент знань є одним із важливих процесів у системі менеджменту ЗВО, де питання передачі знань вивчаються комплексно, у зв'язку з питаннями створення мотивації й умов передачі знань. Створення соціального середовища в університеті, що мотивує співробітників на постійне зростання власних знань і постійний розвиток ефективності процесів здобуття і закріплення нових знань, виступає необхідною

умовою процвітання і забезпечення конкурентоспроможності організації в умовах існування ринку освітніх послуг, а процеси стратегічного планування ініціюють рух до перетворення ЗВО на «організацію, що навчає».

Невипадково Є. Рузаєв порівнює менеджмент якості із кровоносною системою організму ЗВО, а менеджмент знань – із кровотворною [10, с. 7]. Це дає підстави розглядати ці концепції як своєрідні регулятивні механізми підтримки цілісності і розвитку організації як системи. Менеджмент знань може виступити механізмом попереджувального і коригуючого характеру, який створить базу для можливості змін як усередині організації, так і в широкому культурно-освітньому просторі.

Четверте. Для нашого дослідження важливими є ознаки організації, що навчилася визнавати важливість знань. Посилаючись на Ю. Лобанова й О. Ільченко, які зазначають, що така організація:

- здатна постійно розпізнавати явища в усіх галузях своєї діяльності;
- чуйна до найнезначніших ознак змін, сигналів раннього попередження за неспішності оцінки на основі інформації;
- уміє формувати свою мову і форми вираження специфічного знання;
- здатна попереджати події, «формувати» майбутнє;
- має середовище, що сприятливо впливає на формування компетентності персоналу [8], додамо ще й концептуальні моменти виміру ефективності менеджменту знань.

Важливим елементом оцінювання стратегії знання у ЗВО є *етап ідентифікації ресурсів і здібностей*, заснованих на знанні, унікальному для організації, – її ключових компетенцій, і оцінка їхньої можливості для реального досягнення переваги на конкурентному ринку. Тобто ЗВО необхідно визначити стратегічний зміст знань (їхній істинний стан) для того, щоб виявити прогалини у стратегічному знанні. Звичайно, кожна організація розробляє власні підходи до опису і класифікації стратегічних і конкурентних знань. Ми поділяємо позицію авторів, які слушно визначають першочерговим завданням під час побудови системи менеджменту знань визначення інтелектуальних активів організації (Є. Рузаєв, О. Ігнат'єва, В. Іноземцев, О. Ільченко, О. Кендюхов, Т. Стюарт та інші). Визначення інформації і знання, а також аналіз їхніх властивостей, видів і форм створюють теоретичну основу для створення бази знань в університеті.

Менеджмент знань у ЗВО також тісно пов'язаний із *процедурою самооцінки*, яка є ефективним інструментом забезпечення якості освіти у ЗВО [4; 5; 6; 9]. Під самооцінкою пропонуємо розуміти всебічний і систематичний аналіз діяльності організації і результатів щодо системи управління якістю чи моделі досконалості [11]. Самооцінка може дати загальне уявлення про діяльність організації, ступінь довершеності системи менеджменту якості, а також допомогти визначити галузі, які потребують поліпшення в організації, і пріоритети, оскільки мета самооцінки полягає в тому, щоб з'ясувати характер наявних проблем і роботи із проблемами, пов'язаними з особливими процесами, їхніми цілями, характером програм і діяльністю окремих підрозділів, домогтись поліпшення діяльності ЗВО, а також зрозуміти, у якому саме середовищі доводиться діяти, що передбачає врахування потреб ринку [4]. Крім того, добре проведена процедура самооцінки містить порівняння отриманих на основі фактів і думок результатів з очікуваними, використовує їх для того, щоб виявити зміни у процесах, початкові характеристики і рівень очікуваних результатів, який був відображений у документі, що описує передбачувану діяльність навчального закладу.

Отже, з позицій менеджменту знань процедура самооцінки важлива тому, що вона є механізмом збору інформації всередині організації, яка стосується різних видів діяльності. Вона важлива для поліпшення й інновацій в організації. З іншого боку, менеджмент знань створює умови для реалізації самооцінки, що сприяє розвитку ЗВО.

П'яте. Не менш важливим для стратегічного управління є *внутрішнє інституційне середовище*, яке складається із традицій, цінностей, очікувань; слабких і сильних сторін, як академічних, так і матеріально-фінансових; компетентності керівництва і його пріоритетів.

Для підтримки стану стійкості необхідні механізми, що підтримують своєрідний внутрішній гомеостаз і дозволяють реалізовувати природні зміни внутрішнього середовища організації. Ми маємо на увазі корпоративну культуру, менталітет співробітників, різноманітні знання всередині організації. Це ті проблеми, на яких акцентує увагу менеджмент знань, – створення умов конкурентоспроможності всередині організації, за визнання знань найважливішим внутрішнім резервом розвитку.

Інноваційні принципи управління науковою й освітньою діяльністю у ЗВО передбачають реалізацію повного інноваційного циклу: від здобуття нових знань до їх комерційної реалізації на профільних ринках. Нові знання, здобуті під час виконання фундаментальних і пошукових досліджень, повинні реалізовуватись у науковій і освітній сферах діяльності університету. Від того, наскільки ефективно використовуються нові знання і накопичений університетом інтелектуальний потенціал в освітній та науково-технічній діяльності, залежить його сталий розвиток, а також розвиток вищої професійної освіти України. Індикаторами успішного розвитку університету є його конкурентоспроможність на ринку професійної праці, наукомісткої продукції й освітніх послуг, якість освіти і здатність виконувати державне замовлення на підготовку фахівців та виконання науково-дослідних робіт. Для забезпечення конкурентоспроможності університету необхідно доводити результати наукової й освітньої діяльності до кінцевого продукту, затребуваного на профільних ринках.

Шосте. Різноманітність інформації та її обсяг, який постійно збільшується, зумовлюють значущість створення системи інформаційного документування у ЗВО. У разі використання електронного формату документів управління документацією стає більш ефективним завдяки забезпеченню кращого і більш компактного збереження документів, швидкого доступу і передачі інформації між користувачами, можливості обробки, одночасного використання декількома користувачами, технологічності, модульності. Це завдання, на наш погляд, є важливим як у межах системи якості ЗВО, так і в межах системи менеджменту знань. База знань організації, у процесі побудови якої цінні знання визначаються, структуруються за критеріями цінності, сфери застосування, дозволяє швидко і точно знаходити необхідні знання, а також концентрувати необхідні знання та співробітників для вирішення нестандартних завдань генерації нових знань.

В університеті, як і в будь-якій іншій організації, виділяють два рівні знання – особистісне й організаційне. Джерелами формування організаційного знання, або «організаційної пам'яті», є оброблена зовнішня та внутрішня інформація. Особистісне знання здобувається конкретним співробітником у процесі навчання, діяльності, накопичення досвіду. Воно робить вагомий внесок в організаційне знання – поповнює єдиний інтелект організації, збагачує організаційну культуру. Далі відбувається кругообіг знання: організаційні знання, засвоєні співробітниками, сприяють розвитку їхнього особистісного знання.

Важливу роль у системі менеджменту знань виконує так званий «портал знань» [12], який призначений для забезпечення всіх співробітників організації єдиним ресурсом для навчання й обміну знаннями. Він виступає засобом пошуку потрібної інформації, способом комунікації для співробітників, організовує доступ до даних, їх обробку, розсилку, підвищує продуктивність праці, компетентність і досвід персоналу.

Отже, стратегію знання, і в цьому ми поділяємо позицію Г. Гольдштейна, можна розглядати як баланс ресурсів і здібностей організації, заснованих на знанні, щодо знань, необхідних для отримання продуктів або послуг, здатних перевершити подібні в конкурентів [2].

Висновки:

1. У процесі дослідження було аргументовано, що нові соціокультурні обставини зумовили процес кардинальних змін в освіті, що, у свою чергу, вимагає перегляду засадничих принципів освітньої політики, які повинні збігатися зі стратегічними орієнтирами суспільства: «Позаяк сфера освіти, виконуючи роль трансформації соціокультурного досвіду людства і забезпечення у такий спосіб можливостей входження нових поколінь в активне соціальне життя, має своєю безпосередньою функцією відтворення суспільного організму, а саме його базових цінностей, духовних орієнтирів та стратегічних інтересів» [13, с. 11]. Відповідно до цієї парадигми суттєво

змінилась стратегія управління, яка повинна орієнтуватись на перетворення ЗВО в систему, що саморозвивається і створює умови для саморозвитку особистості тих, хто навчає, та тих, хто навчається.

2. Обґрунтовано, що менеджмент знань виступає підсистемою в системі менеджменту якості ЗВО, що поєднує напрями діяльності, пов'язані зі знанням. Його завдання полягає у визначенні й організації інтелектуального активу ЗВО.

3. Визначено, що основними елементами менеджменту знань як стратегії розвитку сучасного ЗВО є «система поглиблених знань», «внутрішнє інституційне середовище», «процес ідентифікації ресурсів і здібностей», «процедура самооцінки», «система навчання та мотивації до навчання персоналу». Система цих складових частин забезпечить ефективну реалізацію менеджменту знань у сучасних соціокультурних умовах.

4. Доведено, що в системі менеджменту знань, заснованій на застосуванні інформаційних технологій в управлінні знаннями, тісно переплітаються технічні та технологічні аспекти з ментальними проблемами знань співробітників і внутрішнім середовищем, яке може ці проблеми як знімати, так і посилювати.

5. На основі ціннісно-сміслового аналізу визначено, що саме менеджмент знань дозволяє перебудувати діяльність ЗВО таким чином, щоб вона максимально відповідала концепції інноваційного, дослідницького університету, функціонування якого характеризується активним пошуком нових інструментів та шляхів організаційних змін, які забезпечують розвиток завдяки колективній діяльності на всіх рівнях ієрархії.

Перспективи дослідження пов'язані з розробленням механізмів реалізації менеджменту знань у культурно-освітньому просторі ЗВО з метою забезпечення його можливості реагувати на виклики зовнішнього середовища на шляху досягнення стратегічних пріоритетів, що вимагає ретельного вивчення комплексу організаційних знань, визначення основних інструментів роботи зі знаннями, розроблення механізмів реалізації процесу управління знаннями у вищому навчальному закладі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Воронкова В. Філософія гуманістичного менеджменту (соціально-антропологічні виміри) : монографія. Запоріжжя : РВВ ЗДІА, 2008. 254 с.
2. Гольдштейн Г. Стратегический инновационный менеджмент: тенденции, технологии, практика : монография. Таганрог : Изд-во ТРТУ, 2002. 179 с.
3. Игнатьева Е. Роль менеджмента знаний в стратегическом развитии университета. *Инновации*. 2007. № 5 (103). С. 59–62.
4. Келс Г. Процесс самооценки. Пер. с англ. Москва : Московский общественный научный фонд ; ООО «Издательский центр научных и учебных программ», 1999. 152 с.
5. Клепко С. Наукова робота і управління знаннями : навчальний посібник. Полтава : ПОППО, 2005. 201 с.
6. Конти Т. Самооценка в организациях. Пер. с англ. Москва : Стандарты и качество, 2000. 328 с.
7. Крижко В. Теорія та практика менеджменту в освіті : навчальний посібник. Київ : Освіта України, 2005. 256 с.
8. Кузнецов Е. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні : монографія. Херсон : ОЛДІ Плюс, 2017. 382 с.
9. Николаенко С. Управління якістю вищої освіти : Теорія, аналіз і тенденції розвитку : монографія. Київ : Київський нац. торг.-економ. ун-т, 2007. 519 с.
10. Рузаев Е. Менеджмент качества образовательных услуг и менеджмент знаний в высшей школе. *Качество. Инновации. Образование*. 2004. № 1. С. 7–10.
11. Сороко В. Функціонування і розвиток системи управління якістю : навчально-методичні матеріали. Київ : НАДУ, 2013. 80 с.
12. Титенко С., Гагарін О. Семантична модель знань для цілей організації контролю знань у навчальній системі. *Интеллектуальный анализ информации-2006* : сборник трудов Международной конференции. Київ : Просвіта, 2006. С. 298–307.

13. Філософські абрисы сучасної освіти : монографія / авт. кол. : І. Предборська та ін. ; за заг. ред. І. Предборської. Суми : ВТД «Університетська книга», 2006. 226 с.

14. Osadchyi V., Troitska T. Philosophical and methodological landmarks of value and semantic informatization VS the “dictatorship” of digital information in the modern. *Anthropological situation. Ukrainian Journal of Educational Studies and Information Technology*. 2019. Vol. 7. Issue 4. P. 24–30. URL: <https://uesit.org.ua/index.php/itse/article/view/257>.

REFERENCES

1. Voronkova V.G. *Filosofia humanistynohoho menedzhmentu (sotsialno-antropolohichni vymiry)* [Philosophy of humanistic management (socio-anthropological dimensions)] : monohrafiia. Zaporizhzhia : RVV ZDIA, 2008. 254 p.

2. Holdshtein H.A. *Stratehycheskyi ynnovatsyonnyimenedzhment: tendentsyy, tekhnolohyy, praktyka* [Strategic innovation management: trends, technologies, practice] : monohrafiia. Tahanroh : Yzd-vo TRTU, 2002. 179 p.

3. Yhnateva E.Yu. Rol menedzhmenta znanyi v stratehycheskom razvytyy unyversyteta [The role of knowledge management in the strategic development of the university]. *Ynnovatsyy*. 2007. № 5 (103). P. 59–62.

4. Kels H.R. *Protsess samoostenky* [The process of self-esteem]; per. s anhl. M. : Moskovskiy obshchestveniy nauchnyy fond: OOO “Yzdatelskiy tsentr nauchnikh y uchebnikh programm”, 1999. 152 p.

5. Klepko S.F. *Naukova robota i upravlinnia znanniamy* [Scientific work and knowledge management] : Navchalnyi posibnyk. Poltava : POIPPO, 2005. 201 p.

6. Konty T. *Samoostenka v orhanyzatsiyakh* [Self-esteem in organizations]; per. s anhl. M. : Standarty y kachestvo, 2000. 328 p.

7. Kryzhko V. V. *Teoriia ta praktyka menedzhmentu v osviti* [Theory and practice of management in education] : Navchalnyi posibnyk. K. : Osvita Ukrainy, 2005. 256 p.

8. Kuznietsov E.A. *Metodolohiia profesionalizatsii upravlinskoi diialnosti v Ukraini* [Methodology of professionalization of management in Ukraine] : Monohrafiia. Kherson : OLDI PLIuS, 2017. 382 p.

9. Nikolaienko S.M. *Upravlinnia yakistiu vyshchoi osvity: Teoriia, analiz i tendentsii rozvytku* [Quality management of higher education: Theory, analysis and trends] : Monohrafiia. K. : Kyivskiy nats. torh.-ekonom. un-t, 2007. 519 p.

10. Ruzaiev Ye.N. *Menedzhment kachestva obrazovatelnykh usluh y menedzhment znanyi v visshoi shkole* [Quality management of educational services and knowledge management in higher education]. *Kachestvo. Ynnovatsyy. Obrazovanye*. 2004. № 1. P. 7–10.

11. Soroko V.M. *Funktsionuvannia i rozvytok systemy upravlinnia yakistiu* [Functioning and development of quality management system] : navchalno-metodychni materialy. K. : NADU, 2013. 80 s.

12. Tytenko S.V., Haharin O.O. *Semantychna model znan dlia tsilei orhanizatsii kontroliu znan u navchalnii systemi* [Semantic model of knowledge for the purposes of organization of knowledge control in the educational system]. *Sbornyk trudov mezhdunarodnoi konferentsyy “Yntellektualniy analiz ynformatsyy-2006”*. Kyiv : Prosvita, 2006. P. 298–307.

13. *Filosofski abrysy suchasnoi osvity* [Philosophical outlines of modern education] : Monohrafiia / Avt. kol.: Predborska I., Vyshynska H., Haidenko V., Hamretska H. ta in.; za zah. red. I. Predborskoi. Sumy : VTD “Universytetska knyha”, 2006. 226 p.

Vakalo Dmytro Hennadiiovych

Postgraduate Student at the Philosophy Department
Bogdan Khmelnytsky Melitopol State Pedagogical University
20 Getmanska str., Melitopol, Zaporizhia region, Ukraine

PHILOSOPHY OF THE MOVEMENT FROM INFORMATION TO THE VALUE AND SENSE MANAGEMENT OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

The article actualizes the role of the philosophy of knowledge management as a strategy of sustainable development of a modern higher educational institution. Since the priority today is to train professionals who are able and willing to create and accept change and innovation, the competitiveness of the national education system as a whole is determined by the ability to convey modern knowledge to applicants and train highly qualified professionals and adapt them to changing market conditions. And the successful management of knowledge (intellectual capital) will form a long-term strategy of the organization in the changing needs of the market of educational services and can be used as a tool to assess the pace of development of modern higher education.

Based on the analysis of the works of domestic and foreign scientists, it is proved that knowledge management occupies a leading position in the education management system. Without limiting the role of its instrumental and pragmatic functions, the author reveals the valuable semantic aspects of knowledge management. The key emphasis is placed on identifying the main elements of knowledge management. The key emphasis of the article is on defining the basic elements of knowledge management and developed a system of components such as “in-depth knowledge”, “internal institutional environment”, “process of identification of resources and abilities”, “self-assessment procedure”, “training system and motivation to train staff”, providing effective implementation of knowledge management in modern socio-cultural conditions.

The author proves that in the system of knowledge management based on the use of information technology, technical and technological aspects are closely intertwined with mental problems of knowledge of employees and subjects of the internal environment and cultural and educational space, which can “remove” and exacerbate these problems.

Based on the value semantic analysis, it is determined that knowledge management allows to restructure the activities of higher educational institutions so that it best meets the concept of innovative, research university, the operation of which ensure development through collective action on all of its organizational levels.

Key words: *education management, socio-cultural space, knowledge management, value semantic management.*