

Ірина Ломачинська

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2537-6322>

доктор філософських наук, професор,
професор кафедри філософії,
Київський університет імені Бориса Грінченка,
вул. Маршала Тимошенка, 13-б, 04212, м. Київ, Україна,
i.lomachynska@kubg.edu.ua

Богдан Ломачинський

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-2601-6217>

аспірант,
Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського,
Голосіївський проспект, 3, 03039, м. Київ, Україна,
lbogdang1@gmail.com

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ УНІВЕРСИТЕТУ

Роль інформаційної культури в системі управління знаннями університету

Стаття присвячена ролі інформаційної культури в забезпеченні ефективності управління знаннями в університеті. Спираючись на ідеї П. Друкера та І. Нонака про необхідність безперервної самоосвіти особистості з використанням професійного колективного досвіду в процесі практичного навчання, розглядаються засоби підвищення ефективності управління знаннями, зокрема, впровадження інноваційних моделей лідерства, розширення науково-дослідницької діяльності, створення умов задля вдосконалення системи підвищення кваліфікації, формування електронної бази знань як відображення колективного інтелектуального потенціалу і аналітика ринку праці з подальшим залученням передових ідей для вдосконалення професійних компетенцій випускників. Інформаційна культура в управлінні знаннями університету виконує ряд важливих функцій - освітню, світоглядну, комунікативну, технологічну, функцію збереження соціальної пам'яті. Запропоновані підходи до аналізу інформаційної культури - інформаційний (як сукупність знань, умінь і навичок, для ефективного задоволення інформаційних потреб), комунікаційний (володіння необхідним рівнем комунікаційної компетентності), культурологічний (забезпечення цілісного бачення світу, заснованого на ціннісних засадах його духовного освоєння), технологічний (вміння і навички роботи в галузі ІТ), методологічний (методика оперування інформаційними масивами), управлінський (ефективне управління інформаційними ресурсами). У висновках підкреслюється, що інформаційна культура в університеті формується когнітивними та епістемічними очікуваннями, закладеними у виконання завдань та прийняття рішень. Інформаційна культура університету

основана на організаційних цінностях, лідерстві, нормах і поведінці щодо обміну та використанню інформації, а можливість цифрового переосмислення управління знаннями в значній мірі визначається чіткою організаційною стратегією, спрямованою на інновації. Заходи, спрямовані на підвищення рівня інформаційної культури студентів, мобілізують аналітичні підходи в оцінці інформації, сприяють поліпшенню якості роботи з інформаційними ресурсами і мережевими системами, сприяють генерації знань і їх практичного використання в майбутньому професійному досвіді.

Ключові слова: *інформаційна культура; управління знаннями; університет; інформація; знання; інформаційні потреби; база знань.*

© Ломачинська І., Ломачинський Б., 2021

<https://doi.org/10.28925/2312-5829.2021.1.1>

Актуальність дослідження. Основу діяльності університету як освітньої інституції в історичному контексті її розвитку є створення, накопичення та передача знань, однак в сучасних умовах становлення суспільства знань набувають нового змісту, адже сучасний університет є не лише багатогалузевим провідним науковим і методичним центром, що сприяє поширенню наукових знань та провадить культурно-просвітницьку діяльність, але й здійснює інноваційну освітню діяльність, фундаментальні та прикладні наукові дослідження. Інформаційна культура є одним із засобів управління знаннями університету задля підвищення ефективності освітніх практик та розширення наукової та науково-дослідницької діяльності, що зумовлює актуальність проблеми дослідження.

Мета: визначення ключових складників інформаційної культури в системі управління знаннями університету.

Теоретико-методологічна база. У сучасній вітчизняній та зарубіжній думці інформаційна культура у найбільш загальному значенні усвідомлюється як історично зумовлене осягнення знаннєвого потенціалу людства у його духовному та матеріальному складникові, як засобів інформаційно-комунікаційної діяльності, що забезпечують існування духовної спадщини окремих особистостей чи спільнот як всезагального надбання людства. Проблематика дослідження потребувала залучення наукових праць, у яких інформаційна культура розглядається як невід’ємний

складник організаційної культури (А. Каррі, К. Мур, Д. Олівер, Ч.В. Чу, П. Бержерон, Б. Детлор та Л. Хітон, М. Кисіловська, Л. Лаурі, М. Хайдмец, С. Віркус тощо). Аналіз управління знаннями представлений на основі досліджень П. Друкера, Т. Давенпорта, І. Нонака, Н. Такеучі, Р. Тайяма тощо. Дослідження використання мережних технологій та оцифрування знанневих ресурсів як передумова побудови системи управління знаннями представлено у К. Швертнера, Г. К. Фугаца і Г. С. Салданья. У роботі використовуються методи – системний, що уможливив аналіз університету як цілісної системи управління знаннями; діалектичний, що дозволив проаналізувати проблему впливу інформаційної культури на управління знаннями через взаємозв'язки всіх його аспектів, порівняльний, що дозволив виокремити сутнісні риси інформаційної культури як складової організаційної культури, а також методи аналізу, синтезу та узагальнення.

Основні результати дослідження. Теорія управління знаннями як логічний результат розвитку суспільства знань, що набула значного поширення у наукових дослідженнях з 90-х років минулого століття та стала основою сучасної інноваційної діяльності, значною мірою заснована на ідеях П. Друкера щодо домінування в економіці «суспільстві знання» «працівника знань», який відрізняється тим, що володіє своїми власними «засобами виробництва»: інтелектом, пам'яттю, знаннями, ініціативою, особистим досвідом. «Працівники знання» трудяться в командах, а застосування знання є ефективним лише тоді, коли це знання спеціалізоване – і навіть чим вужчим спеціалізованим є знання, тим воно є ефективнішим. Сутність управління полягає в тому, щоб зробити знання продуктивними. І тільки організація в змозі забезпечити спадкоємність, необхідну «працівникам знання» для того, щоб бути ефективними. У «суспільстві знання» все більше передових знань людина отримує опісля завершення формального навчання, а освіченою людиною буде вважатися той, хто продовжує вчитися, особливо шляхом формальної освіти, упродовж всього життя (Друкер П.).

Проблему культурних детермінант відкритості та контролю представив Т. Давенпорт (Davenport T., 1994), для якого управління знаннями – це спосіб ініціювати розвиток організаційних знань шляхом стимулювання процесу

відкритого обміну інформацією між працівниками або шляхом контролю компетенцій працівників.

Для університетського середовища (серед інших) може бути цікавою модель фундатора японської моделі управління І. Нонака щодо знань як колективної мудрості, де стратегія управління знаннями створюється на основі екзистенціальної віри чи прихильності бачення майбутнього, здатності суб'єктивно інтерпретувати середовище та ресурси. Ці здібності потрібно розподілити між членами організації, і така стратегія як «розподілена мудрість» з'являється на практиці для досягнення «загального добра» у кожній конкретній ситуації (Nonaka I., Toyama R. 2007). Знання від інформації відрізняє наявність певної позиції, переконання, мети, готовності до дії, тобто, знання є динамічним суб'єктивним процесом перевірки відповідності особистої правди істині – ця ідея відрізняє позицію І.Нонака від традиційної західної епістемології, в межах якої підкреслюється абсолютна, незмінна, незалежна від людини природа знання (Нонака І, Такеучи Н. 2011, с.82). І. Нонака запропонував «спіраль знання» як безперервної динамічної взаємодії формалізованого і неформалізованого знання в процесі практичного навчання. Організаційне знання утворюється по спіралі, починаючи з неформалізованого індивідуального рівня, і розширюючись, рухається по окремих підрозділах до рівня організації (Нонака І, Такеучи Н. 2011, с.101).

Спираючись на ідеї управління знаннями, представлені у П. Друкера, Т. Давенпорта, І. Нонака, Н. Такеучі, Р. Тайяма, можливо визначити наступні напрями його розвитку в університетському освітньому просторі: удосконалення управлінської структури ЗВО як поєднання ієрархічної культури управління та динамікою адхократії дослідницьких структурних підрозділів на основі зміни традиційних формальних систем лідерства неформальним інноваційним, що створить умови задля мобілізації потенціалу інноваційного розвитку; розширення науково-дослідницької діяльності; створення умов задля вдосконалення системи підвищення кваліфікації як внутрішньої (самонавчання, консультативна діяльність, практика, тренінги), так і зовнішньої (стажування); формування електронної бази знань як відображення колективного інтелектуального потенціалу та корпоративної

пам'яті; аналітика ринку праці з подальшим залученням передових ідей для вдосконалення фахових компетентностей випускників. О. Кузьменко вказує на вплив ринкових сил на місію і завдання сучасних університетів, тому для збереження свого місця як виробника знань університетам доводиться вступати в альянс з промисловістю, професійними об'єднаннями, зовнішніми консультантами...; місія дослідницького університету світового класу полягає в тому, щоб бути науковим осередком, у якому природничі та гуманітарні науки забезпечать формування економіки знань (Кузьменко О. М. 2014, с. 186).

Управління знаннями включає чотири процеси: придбання (засвоєння найновіших знань із зовнішніх джерел), оцінку (діяльність та практики, які роблять сучасні знання більш корисними), застосування (фактичне використання знань) та захист (дії, що здійснюються організацією для захисту її внутрішніх знань та запобігання їх незаконному та неправильному використанню) (Kafashpoor A., Shakoogi N., Sadeghian S., 2013). Можливості управління знаннями, включаючи інфраструктури та процеси знань, здійснюють прямий та опосередкований вплив на ефективність діяльності університету.

Ефективність засвоєння колективних знань, бажання співробітників ділитися інформацією з колегами, вміння знаходити потрібну інформацію, навички комунікаційної компетентності у діалогах з колегами, – розгляд усіх цих аспектів і розвиток відповідних інформаційних компетенцій повинні обов'язково враховуватися в процесі розробки стратегії управління знаннями. Тому стратегія управління знаннями університету передбачає розвиток інформаційної культури як дієвого чинника процесу обміну колективними знаннями. У дослідженні сутнісних особливостей інформаційної культури в системі управління знаннями університету основою є визначення інформації як «знання, що їх передають», а «знання – пізнання, ґрунтоване на логічній аргументації, яке можна перевірити» (Інформація та документація. Словник термінів. 2010, с. 8–9), тобто, культура інформації створює дієву методологію передачі знань. Інформаційна культура усвідомлюється як динамічний феномен, що відображає відповідний рівень інтелектуального,

освітнього, духовного розвитку (Ломачинська І. М., Ломачинський Б. Г. 2020. 1, с. 3).

Суб'єктом інформаційної культури може виступати як окрема особистість, соціальна група, так і колектив загалом. На особистісному рівні інформаційна культура покликана гармонізувати внутрішній світ суб'єкта шляхом вироблення раціональної інформаційної поведінки, що дає змогу досягти рівноваги в інформаційно-комунікаційному взаємообміні з середовищем, яке ґрунтується на комп'ютерних і телекомунікаційних засобах (Калініна Л. М. 2012, с. 24). Важливим чинником сучасної людини суспільства знань є володіння інформаційним світоглядом, усвідомлення власних інформаційних потреб, переконань, ідеалів, принципів пізнання у світі інформації. На груповому рівні інформаційна культура постає відображенням групових інформаційних потреб, зокрема, у освітній сфері, серед інших, це «уміння користуватися інформаційними технологіями, комп'ютерна грамотність; знання про інформацію та інформаційне середовище; вміння та навички працювати з інформацією; будувати свою інформаційну діяльність та поведінку» (Беляков К. І, Онопрієнко С. Г., Шопіна І. М. 2018, с.14). На організаційному рівні університет усвідомлюється як складна інформаційно-комунікаційна система, в якій інформаційна культура покликана виконувати ряд суттєвих функцій – освітню, світоглядну, комунікативну, технологічну, функцію збереження соціальної пам'яті (Ломачинська І. М., Ломачинський Б. Г., 2020.3). Необхідність розвитку інформаційної культури забезпечує можливості обробки інформаційних масивів як здатності адекватної відповіді складної системи на зовнішні виклики задля збереження свого подальшого функціонування (Ломачинська І. М., Ломачинський Б. Г., 2020 2, с. 93).

У західноєвропейській та американській науковій думці (1, 2, 3, 7, 9, 11) поширеним є підхід щодо розгляду інформаційної культури як аналогічної організаційній культурі, але з чітким фокусом на спільних припущеннях, цінностях, нормах та поведінці, які формують сприйняття, управління та використання інформації організацією. Міждисциплінарність підходів як до осмислення феномену інформаційної культури, так і до моделей управління знаннями в сучасному

освітньому дискурсі формує широкий спектр напрямів його аналізу – інформаційний (як сукупність знань, умінь та навичок, задля ефективного задоволення інформаційних потреб), комунікаційний (володіння необхідним рівнем комунікаційної компетентності), технологічний (вміння та навички роботи в галузі ІТ), методологічний (методика оперування інформаційними масивами), управлінський (ефективне управління інформаційними ресурсами) тощо. В сучасних умовах пошуку найбільш оптимальних моделей управління знаннями складовими успіху сучасного університету є поєднання корпоративних цінностей (місія, стратегія розвитку, орієнтація на новації) та ефективна інформаційна культура, що забезпечує формування культури знань.

А. Каррі і К. Мур визначили інформаційну культуру як таку, що визнає цінність та корисність інформації для досягнення оперативного і стратегічного успіху, де інформація є основою прийняття організаційних рішень, а інформаційні технології легко використовуються як стимулюючі фактори для ефективних інформаційних систем. Автори інтерпретують аспекти управління інформацією та інформаційними системами разом із потоками комунікацій та міжорганізаційними партнерствами в організації як найважливіші компоненти інформаційної культури. Інформаційна культура може бути формою організаційної культури – особливо в так званих організаціях знань, де інформація належить до основних ресурсів (Curry A., Moore C. 2003, с.93).

Д. Олівер наводить два підходи до визначення інформаційної культури – як «культуру інформації», тобто середовище, в якому здійснюється ефективно управління інформацією та «відображення культурних цінностей, поглядів та поведінки, що стосуються інформації». Інформаційні культури існують в організаціях, незалежно від того, чи сприяють вони ефективному управлінню інформацією (Oliver G. 2008, с.364), тому не варто звужувати зміст інформаційної культури лише до володіння інформаційними технологіями. Інформаційна культура є невід’ємною складовою організаційної культури, і чим складнішою є сутність організаційної структури (наприклад, університету), тим більшою може бути множина її інформаційних культур.

Ч. В. Чу, П. Бержерон, Б. Детлор та Л. Хітон характеризують сутнісний зміст організаційної інформаційної культури великою кількістю змінних, таких як місія, історія, лідерство, риси співробітників, галузь, національна культура тощо. Також інформаційна культура формується когнітивними та епістемічними очікуваннями, закладеними у виконання завдань та прийняття рішень. Наприклад, вимоги, пов'язані з роботою щодо доказової підтримки, якості інформації, оцінювання інформації та обговорення, інформаційна поведінка та цінності організації. Інформаційна культура розглядається як генератор зв'язків, що реалізує та встановлює мости між різними формами знань (Choo C.W., Bergeron P., Detlor B., Heaton L. 2008, с.11)

У своїх подальших дослідженнях Ч. В. Чу (Choo C.W. 2013), використовуючи концептуальну модель організаційної культури, запропонованої К. Камероном і Р. Куїнном (ієрархія, клан, ринок і адхократія), пропонує чотири типи інформаційної культури: культура, орієнтована на результати, культура, що ґрунтується на правилах, культура, орієнтована на відносини та культура, що прагне до ризику. З точки зору ефективності організації зазначаються чотири різні типи цілей: досягнення та конкурентна перевага (орієнтована на результат культура); контроль, дотримання та відповідальність (культура, що дотримується правил); спілкування, участь та відданість (інформаційна культура, заснована на відносинах), а також інновації, творчість та дослідження нових ідей (культура сприйняття ризику). Означені типи культури можуть змінювати одна одну, в залежності від стадії розвитку організації. Загалом, організація, яка має декілька типів інформаційної культури, наприклад, підрозділи або сегменти, що представляють кожен із чотирьох типів культури, може бути ефективнішою, ніж організація, якій не вистачає цієї культурної мобільності.

М. Кисіловська (Kisilowska, M., 2015) визначає інформаційну культуру як володіння, розвиток та набуття нових інформаційних компетенцій, які є необхідними для функціонування в сучасному технологічному суспільстві. Інформаційна культура – це культура, в якій трансформація інтелектуальних ресурсів підтримується поряд з трансформацією матеріальних ресурсів. Основними

Роль інформаційної культури в системі управління знаннями університету

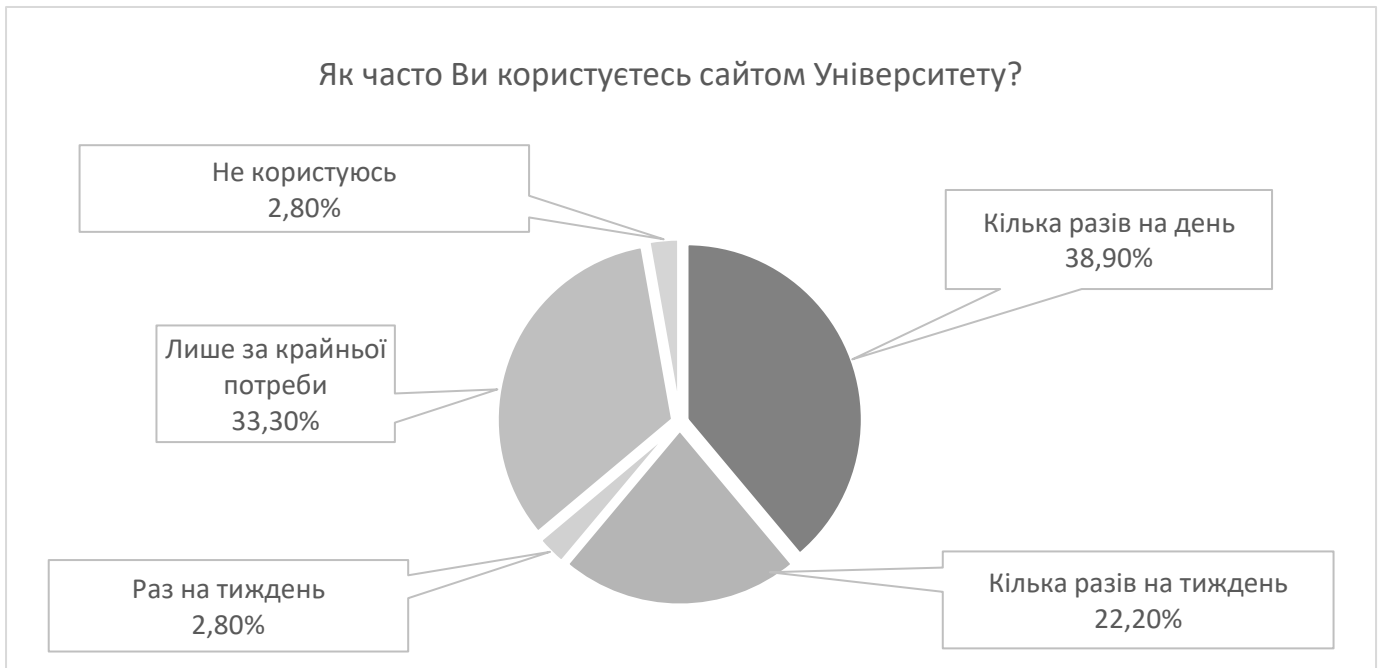
ресурсами для цієї трансформації є різні типи знань та інформації, а результатом є оброблений інтелектуальний продукт, необхідний для матеріальної діяльності.

На значення інформаційної культури в управлінні знаннями вказують Л. Лаурі, М. Хайдмец і С. Віркус, визначаючи інформаційну культуру як опис цінностей, норм та поведінки щодо обміну та використання інформації в організації. Інформаційна культура впливає на задоволення роботою та керівництво, а також на індивідуальну результативність роботи, адже є контекстом для того, як передається інформація в організації та як формуються норми та цінності щодо її створення, обміну та використання. Автори вважають, що інформаційна культура покладається на лідерство та впливає на організаційні інновації. Задоволення роботою - це суб'єктивна емоційна реакція персоналу на їх уявлення про свою роботу (Laugi L., Heidmets M. & Virkus S., 2016).

Управління знаннями університету передбачає активне залучення соціальних мереж для обміну досвідом, що потребує навичок інформаційної культури у віртуальному просторі. Для створення системи управління знаннями можуть бути залучені системи електронного документообігу, корпоративні мережі й інтернет-сервіси, корпоративну пошту тощо. Г. К. Фугаца і Г. С. Салданья наголошують на тісному взаємозв'язку інформаційної етики та конфіденційності, у контексті соціальних мереж, зокрема щодо ефективності гарантування захисту конфіденційності користувачів Інтернету, актуалізуючи проблему збереження принципів свободи та автономності в Інтернет-середовищі (Fugazza, G. Q., & Saldanha, G. S. (2017).

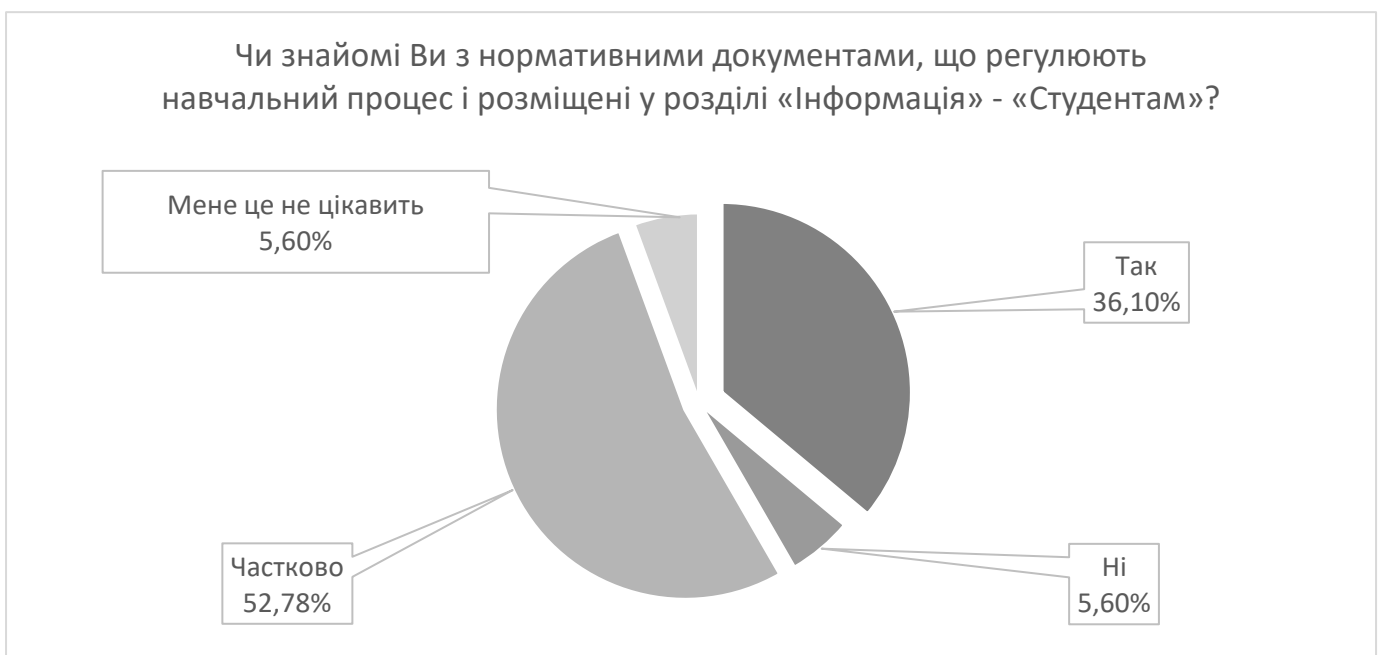
Одним з важливих чинників формування ефективної системи управління знаннями в університетському середовищі є оцифрування знанневих ресурсів, а можливість цифрового переосмислення управління знаннями значною мірою визначається чіткою організаційною стратегією, яку підтримують лідери, що розвивають культуру, здатну змінювати та винаходити нове. Унікальним для цифрової трансформації є те, що ризик стає культурною нормою, тому, за переконанням К. Швертнер основним викликом оцифрування є не технології, а людський фактор, культурні традиції, опір працівників змінам, відсутність

відповідних знань та передової практики, відсутність належних ресурсів, відсутність мотивації та ризику (Schwertner, 2017, с.392).



На основі результатів анонімного опитування, проведеного серед студентів спеціальності «Філософія» Київського університету імені Бориса Грінченка, щодо рівня інформаційної культури, можливо зробити висновок про достатню високу зацікавленість інформаційними ресурсами університету, а саме - третина студентів кілька разів на день користується ресурсами університету.

Інформативним для студентів є розділ нормативної бази з документами, що регулюють навчальний процес.



Однак залишається третина інертних студентів, що потребують додаткових заходів щодо підвищення рівня їх інформаційної культури.

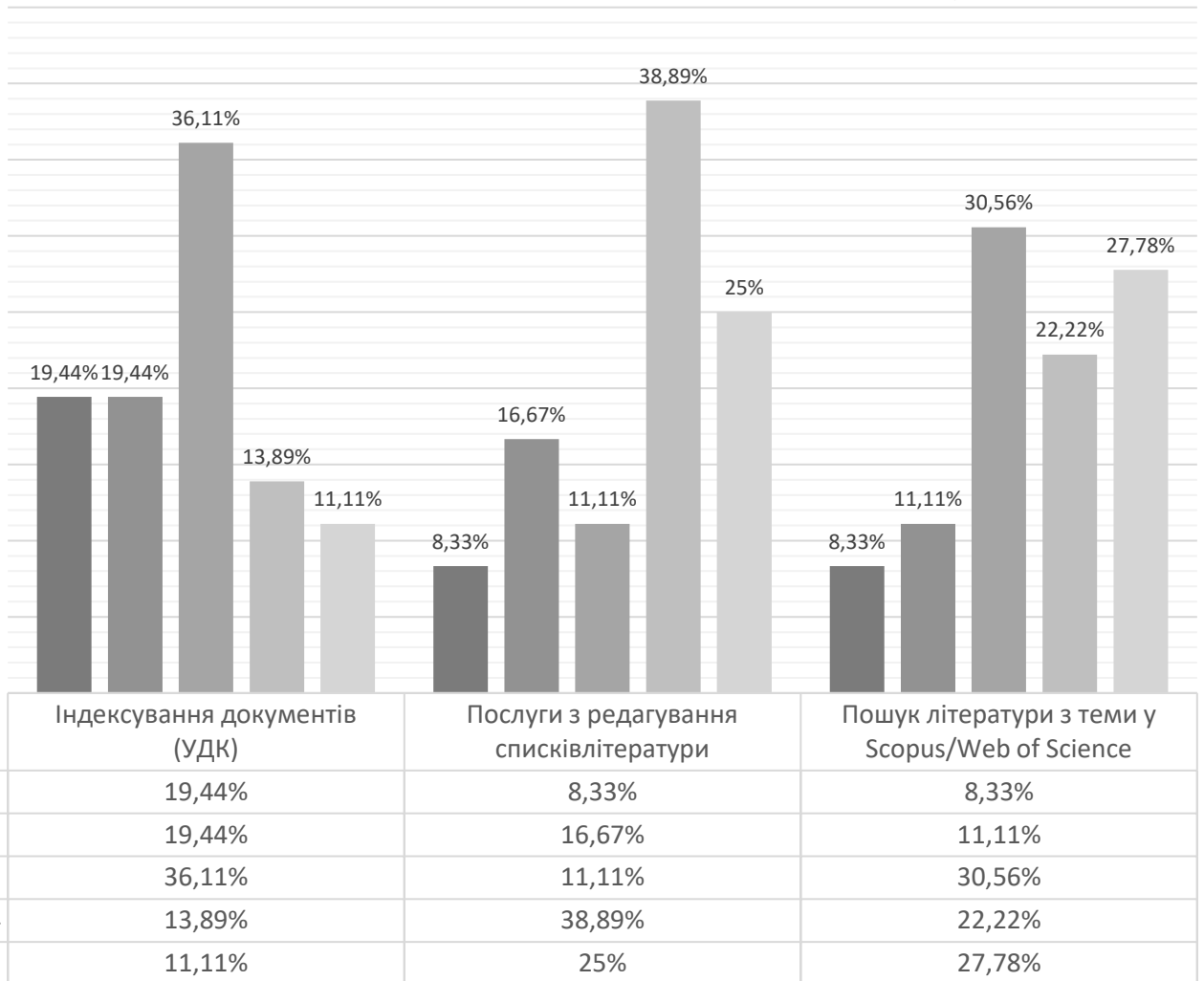
Зокрема, інформаційне наповнення сторінки кафедри філософії значною мірою відповідає інформаційним запитам студентів.



Особливістю університетської бази знань (на відміну від аналогічних на підприємствах) є, зазвичай, її відкритий доступ, що потребує інформаційної культури у формуванні фахових інформаційних потреб задля вироблення оптимального алгоритму пошуку і засвоєння знань. Також інформаційна культура включає і культуру бібліотечно-бібліографічних знань, зокрема, документування знань (обробка, систематизація, класифікація), створення тезаурусу задля кращої наукової конкретності і термінологічної визначеності, а також заходи по популяризації знань за відповідними фаховими запитам.

Інформаційні потреби студентів значною мірою забезпечує бібліотека університету, зокрема, додаткові її послуги.

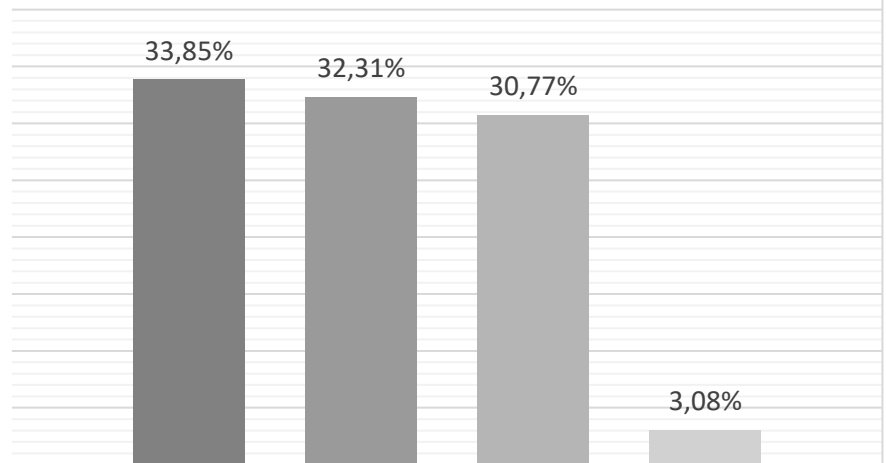
Які з означених інформаційних послуг бібліотеки Університету Грінченка можуть найбільшою мірою допомогти у навчальному процесі та науковій діяльності? (за п'ятибальною шкалою, де: «1» – найнижчий показник, «5» – найвищий показник)



Серед чинників, що визначають рівень інформаційної культури, спрямовані на підвищення знаннєвого потенціалу для студентів-філософів, домінують аналітичні компоненти, що зумовлено специфікою їх освітньої програми, метою якої (серед іншого), є набуття навичок, що формують вправність мислення, розвиненість рефлексії, здатність до інтелектуальної комунікації та практико-орієнтованого навчання, спрямованого на аналітично-інформаційні агенції та інституції.

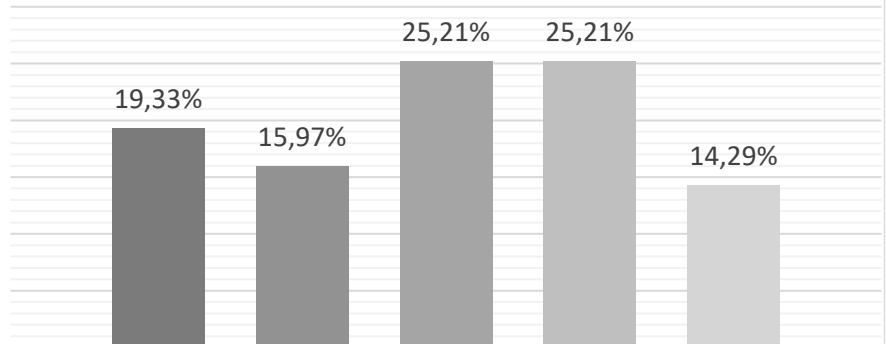
Серед заходів з підвищення рівня інформаційної культури студенти з підтримують як колективні акції – інформаційні заходи в межах кафедри (дискусії, обговорення) та вебінари з інформаційної культури, так і індивідуальні бесіди з викладачами.

Які заходи найбільшою мірою сприятимуть підвищенню Вашого рівня інформаційної культури? (можливі кілька варіантів відповідей)



■ Інформаційні заходи в межах кафедри (дискусії, обговорення)	33,85%
■ Вебінари з інформаційної культури	32,31%
■ Індивідуальні бесіди з викладачами	30,77%
■ Інше	3,08%

Які, на Вашу думку, чинники визначають рівень інформаційної культури особистості? (можливі кілька варіантів відповідей)



■ Вміння швидкого пошуку необхідної інформації	19,33%
■ Рівень володіння інформаційними технологіями	15,97%
■ Здатність до аналітико-синтетичної обробки різних видів інформації	25,21%
■ Вміння аналізувати інформацію, робити відповідні критичні висновки	25,21%
■ Навики користування електронними ресурсами	14,29%

Висновки. Інформаційна культура в університеті формується когнітивними та епістемічними очікуваннями, закладеними у виконання завдань та прийняття рішень та основана на організаційних цінностях, лідерстві, нормах та поведінці щодо обміну та використання інформації в організації. Одним з важливих чинників формування ефективної системи управління знаннями в університетському середовищі є оцифрування знаннєвих ресурсів, а можливість цифрового переосмислення управління знаннями значною мірою визначається чіткою організаційною стратегією, спрямованою на інновації. В умовах запровадження практико орієнтованого навчання заходи з підвищення рівня інформаційної культури студентів мобілізують аналітичні підходи в оцінці інформації, сприяють покращенню якості роботи з інформаційними ресурсами та мережними системами, мобілізують здатності генерації знань та їх практичного використання у майбутньому професійному досвіді.

Перспективи подальших досліджень. Враховуючи актуальність проблеми інформаційної культури в контексті пошуку найбільш оптимальних моделей управління знаннями, потребує поглибленого аналізу культура створення та забезпечення ефективної роботи з корпоративними базами знань.

Література

- Беляков К. І, Онопрієнко С. Г., Шопіна І. М. Інформаційна культура в Україні: правовий вимір. Монограф. Київ: КВІЦ, 2018. 169 с.
- Друкер П. Ера соціальної трансформації. <http://www.milner-bz.com/engine/documents/document271.pdf>
- Інформація та документація. Словник термінів. ДСТУ ISO 5127:2007. Київ: Держспоживстандарт України, 2010. 237 с.
- Калініна Л. М. Теоретико-прикладні аспекти формування інформаційної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу : Монограф. Київ: Педагогічна думка, 2012
- Кузьменко О.М. Місія та завдання дослідницьких університетів та університетів світового класу. *Освітологічний дискурс*. 2014.4(8). 179 - 190
- Ломачинська І.М., Ломачинський Б.Г. Інформаційна культура педагога в системі релігієзнавчої освіти. *Освітологічний дискурс*. 2020. 4. 1-14 <https://doi.org/10.28925/2312-5829.2020.4.1>
- Ломачинська І.М., Ломачинський Б.Г. Роль інформаційної культури у регулюванні соціальних інформаційних систем. *Вісник Львівського університету*. Сер.

Філосо.-політолог. студії. 2020. 29. 90–97 DOI:
<https://doi.org/10.30970/PPS.2020.29.12>

- Ломачинська І.М., Ломачинський Б.Г. Функціональна спрямованість інформаційної культури. *Вісник Львівського університету. Сер. Філосо.-політолог. студії*. 2020. Вип.30. С. 77–93 DOI: <https://doi.org/10.30970/PPS.2020.30.10>
- Нонака И, Такеучи Н. Компания - создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2011. 384 с.
- Choo C.W., Bergeron P., Detlor V., Heaton L. Information Culture and Information Use: An Exploratory Study of Three Organizations. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*. 2008. 59 (5). DOI: <https://doi.org/10.1002/asi.20797>
- Choo C.W. Information culture and organizational effectiveness. *International Journal of Information Management*. 2013. 33. 775–779
- Curry, A., Moore, C. Assessing information culture – an exploratory model. *International Journal of Information Management*. 2003. 23 (2). 91–110. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0268-4012\(02\)00102-0](https://doi.org/10.1016/S0268-4012(02)00102-0)
- Davenport, T. Saving IT's soul: Human-centered information management. *Harvard Business Review*. 1994. 72(2). 119–131.
- Ergün E. The Mediating Role of Empowerment on the Relationship Between Organizational Culture and Innovation Performance. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi. Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*. 2018. 7. 53-74
- Fugazza, G. Q., & Saldanha, G. S. Privacidade, ética e informação: uma reflexão filosófica sobre os dilemas no contexto das redes sociais. *Encontros Bibli-Revista Eletronica De Biblioteconomia E Ciencia Da Informacao*. 2017. 22 (50). 91–101. DOI: <https://doi.org/10.5007/1518-2924.2017v22n50p91>
- Kafashpoor A., Shakoori N. , Sadeghian S. Linking organizational culture, structure, Leadership Style, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Advanced Research in Economic and Management Sciences*. 2013. 10. 158–172
- Kisilowska, M. Information culture as a new perspective for information science. 2015. <https://www.researchgate.net/publication/280878545> DOI: <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1269.2322>
- Lauri, L., Heidmets, M. & Virkus, S. The information culture of higher education institutions: the Estonian case. *Information Research*. 2016. 21 (3). p. 722.
- Nonaka I., Toyama R. Strategic management as distributed practical wisdom (phronesis). *Industrial and Corporate Change*. 2007. 16 (3), 371–394. <https://doi.org/10.1093/icc/dtm014>
- Oliver G. Information culture: exploration of differing values and attitudes to information in organizations. *Journal of Documentation*. 2008. 64 (3). 363–385.
- Schwertner K. Digital transformation of business. *Trakia Journal of Sciences*. 2017. 15(1). 388-393 DOI: <https://doi.org/10.15547/tjs.2017.s.01.065>

References

- Bieliakov, K. I Onopriienko, S. H. Shopina, I. M. (2018) *Informatsiina kultura v Ukraini pravovyi vymir* [Information culture in Ukraine: legal dimension]. *KVIT*, s. 169 (ukr).
- Druker, P. *Era sotsyalnoi transformatsyy* [The era of social transformation]. URL: <http://www.milner-bz.com/engine/documents/document271.pdf> (rus).
- Informaciya ta dokumentaciya. Slovny`k terminiv (2010) [Information and documentation. Glossary of terms]. Ky`yiv: Derzhspozhy`vstandart Ukrayiny` (ukr).
- Kalinina, L. M. (2012) *Teorety`ko-pry`kladni aspekty` formuvannya informacijnoyi kul`tury` kerivny`ka zagal`noosvitn`ogo navchal`nogo zakladu* [Theoretical and applied aspects of the formation of information culture of the head of a secondary school]. *Pedagogichna dumka* (ukr).
- Kuz`menko, O. M. (2014) *Misiya ta zavdannya doslidny`cz`ky`x universy`tetiv ta universy`tetiv svitovogo klasu* [Mission and objectives of research universities and world-class universities]. *Educational discourse*. 4 (8). 179–190 (ukr).
- Lomachinska, I. M., Lomachynskyi, B. H. (2020) *Informacijna kul`tura pedagoga v sy`stemi religiyeznavchoyi osvity`* [Information culture of a teacher in the system of religious education]. *Educational discourse*. 4. 1–14 DOI: <https://doi.org/10.28925/2312-5829.2020.4.1> (ukr).
- Lomachinska, I. M., Lomachynskyi, B. H. (2020) *Rol informatsiinoi kultury u rehuliuванні sotsialnykh informatsiinykh system* [The role of information culture in the regulation of social information systems]. *Visnyk Lvivskoho universytetu. Ser. Filos.-politoh. Studii*. 29. 90–97 DOI: <https://doi.org/10.30970/PPS.2020.29.12> (ukr).
- Lomachinska, I. M., Lomachynskyi, B. H. (2020) *Funktsionalna spriamovanist informatsiinoi kultury* [Functional orientation of information culture] *Visnyk Lvivskoho universytetu. Ser. Filos.-politoh. Studii*. 30. 77–93 DOI: <https://doi.org/10.30970/PPS.2020.30.10> (ukr).
- Nonaka, I, Takeuchi, H.(2011) *Kompaniya - sozdatel znaniya. Zarozhdenie i razvitie innovatsiy v yaponskih firmah* [The company is the creator of knowledge. Origin and development of innovations in Japanese companies] Moskva: ZAO «Olimp-Biznes», p. 384 (rus).
- Choo, C. W., Bergeron, P., Detlor, B., Heaton, L. (2008) *Information Culture and Information Use: An Exploratory Study of Three Organizations*. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*. 59 (5). DOI: <https://doi.org/10.1002/asi.20797> (eng).
- Choo, C. W. (2013) *Information culture and organizational effectiveness*. *International Journal of Information Management*. 33. p. 775–779 (eng).
- Curry, A., Moore, C. (2003) *Assessing information culture – an exploratory model*. *International Journal of Information Management*. 23 (2). 91-110. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0268-4012\(02\)00102-0](https://doi.org/10.1016/S0268-4012(02)00102-0) (eng).
- Davenport, T. (1994). *Saving IT's soul: Human-centered information management*. *Harvard Business Review*. 72(2). p. 119 – 131 (eng).

- Ergün, E. (2018) The Mediating Role of Empowerment on the Relationship Between Organizational Culture and Innovation Performance. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi. Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 7. p. 53–74 (eng).
- Fugazza, G. Q., & Saldanha, G. S. (2017) Privacidade, ética e informação: uma reflexão filosófica sobre os dilemas no contexto das redes sociais. *Encontros Bibli-Revista Eletronica De Biblioteconomia E Ciencia Da Informacao*. 22 (50). 91–101. DOI: <https://doi.org/10.5007/1518-2924.2017v22n50p91> (isp.)
- Kafashpoor, A., Shakoori, N. , Sadeghian, S. (2013) Linking organizational culture, structure, Leadership Style, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Advanced Research in Economic and Management Sciences*. 10. 158–172 (eng).
- Kisilowska, M. (2015). Information culture as a new perspective for information science. <https://www.researchgate.net/publication/280878545> DOI: <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1269.2322> (eng).
- Lauri, L., Heidmets, M. & Virkus, S. (2016). The information culture of higher education institutions: the Estonian case. *Information Research*. 21 (3), p. 722.
- Nonaka, I., Toyama R. (2007) Strategic management as distributed practical wisdom (phronesis). *Industrial and Corporate Change* 16 (3), 371–394. <https://doi.org/10.1093/icc/dtm014> (eng).
- Oliver, G. (2008) Information culture: exploration of differing values and attitudes to information in organizations. *Journal of Documentation*. 64 (3). 363–385 (eng).
- Schwertner, K. (2017) Digital transformation of business. *Trakia Journal of Sciences*. 15 (1). 388–393 DOI: <https://doi.org/10.15547/tjs.2017.s.01.065> (eng).

РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ УНИВЕРСИТЕТА

Ирина Ломачинская, доктор философских наук, профессор,
Киевский университет имени Бориса Гринченко,
ул. Маршала Тимошенко, 13-б, 04212, г. Киев, Украина

Богдан Ломачинский, аспирант,
Национальная библиотека Украины имени В. И. Вернадского,
Голосеевский проспект, 3, 03039, г. Киев, Украина

Статья посвящена роли информационной культуры в обеспечении эффективности управления знаниями в университете. Опираясь на идеи П. Друкера и И. Такеучи о необходимости непрерывного самообразования личности с использованием профессионального коллективного опыта в процессе практического обучения, рассматриваются средства повышения эффективности управления знаниями, в частности формирование электронной базы знаний как отражение коллективного интеллектуального потенциала и аналитика рынка труда с последующим привлечением передовых идей для совершенствования

профессиональных компетенций выпускников. Информационная культура в управлении знаниями университета выполняет ряд существенных функций - образовательную, мировоззренческую, коммуникативную, технологическую, функцию сохранения социальной памяти. Предложенные подходы к анализу информационной культуры - информационный (как совокупность знаний, умений и навыков, для эффективного удовлетворения информационных потребностей), коммуникационный (владение необходимым уровнем коммуникационной компетентности), культурологический (обеспечение целостного видения мира, основанного на ценностных основах его духовного освоения), технологический (умения и навыки работы в области ИТ), методологический (методика оперирования информационными массивами), управленческий (эффективное управление информационными ресурсами). В выводах подчеркивается, что информационная культура в университете основана на организационных ценностях, лидерстве, нормах и поведении по обмену и информации в организации, а возможность цифрового переосмысления управления знаниями в значительной степени определяется четкой организационной стратегией, направленной на инновации. Мероприятия по повышению уровня информационной культуры студентов мобилизуют аналитические подходы в оценке информации, способствуют улучшению качества работы с информационными ресурсами и сетевыми системами, содействуют генерации знаний и их практического использования в будущем профессиональном опыте.

Ключевые слова: *информационная культура; управления знаниями; университет; информация; знания; информационные потребности; база знаний.*

THE ROLE OF INFORMATION CULTURE IN THE UNIVERSITY KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM

Irina Lomachinska, Doctor of Philosophy, Professor,
Professor of the Department of Philosophy,
Borys Grinchenko Kyiv University,
13-B, Marshal Timoshenko St., Kyiv, Ukraine

Bohdan Lomachynskyi, postgraduate,
V. I. Vernadsky National Library of Ukraine,
Holosiivskyi Avenue, 3, 03039, Kyiv, Ukraine

The article is devoted to the role of information culture in ensuring the effectiveness of knowledge management at the university. Based on the ideas of P. Drucker and I. Nonaka on the need for continuous self-education of the individual using professional collective experience in the process of practical training, means of improving the efficiency of knowledge management are considered, in particular, introduction of innovative leadership models, research activity expansion, creation of conditions for improving the system of advanced training, the formation of an electronic knowledge base as a reflection of the collective intellectual potential and labor market analytics with the

subsequent involvement of advanced ideas to improve the professional competencies of graduates. In the knowledge management at the university, information culture performs a number of important functions: educational, ideological, communicative, technological, the function of preserving social memory. Proposed approaches to the analysis of information culture are: information (as a body of knowledge, skills and abilities to effectively meet information needs), communicative (the required level of communication competence), culturological (providing a holistic vision of the world based on the values of its spiritual development), technological (skills and abilities to work in the IT-sphere), methodological (methods of operating information arrays), management (effective management of information resources). The conclusions emphasize that the information culture at the university is formed by cognitive and epistemic expectations anticipated in the implementation of tasks and decision-making. The information culture of the university is based on organizational values, leadership, norms and conduct regarding the exchange and use of information, and the possibility of digital rethinking of knowledge management is largely determined by a clear organizational strategy aimed at innovation. Measures aimed at improving the level of students' information culture mobilize analytical approaches in the evaluation of information, improve the quality of work with information resources and network systems, contribute to the generation of knowledge and their practical use in future professional experience.

Keywords: *information culture; knowledge management; university; information; knowledge; information needs; knowledge base.*

Стаття надійшла до редакції 22.01.2021

Прийнято до друку 25.02.2021