

Учредитель: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Пермский государственный национальный исследовательский университет»

Журнал включает в себя авторские статьи по вопросам теории, истории и практики государственного и муниципального управления, экономики и политологии. В журнале поднимаются вопросы, связанные с ролью правительства как института, включая структуру, сферу деятельности и эффективность правительства, а также вопросы взаимодействия государства и органов местного самоуправления, деятельности исполнительной власти, решения проблем в экономике государственного сектора, государственных финансов и государственной политики, налогообложения, региональных стратегий, управления материальной или нематериальной собственностью национальных, региональных или местных органов власти, развития электронного правительства, управления кризисными ситуациями и ряд других

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Евгений Георгиевич Анимца, чл.-корр. РАН, Заслуженный деятель науки Российской Федерации, д-р геогр. наук, проф., зав. кафедрой региональной, муниципальной экономики и управления Уральского государственного экономического университета, Екатеринбург, Россия

Юрий Васильевич Ирхин, д-р филос. наук, проф., проф. кафедры политологии и политического управления Российской академии народного хозяйства и государственного управления при Президенте Российской Федерации, проф. кафедры теоретической и прикладной политологии Российского государственного гуманитарного университета, Москва, Россия

Ольга Федоровна Новикова, д-р экон. наук, проф., зав. отделом экономических проблем социальной политики Института экономики промышленности НАН Украины, Киев, Украина

Яков Петрович Силин, д-р экон. наук, проф., ректор Уральского государственного экономического университета, Екатеринбург, Россия

Валерий Александрович Сухих, д-р экон. наук, председатель Законодательного Собрания Пермского края, Пермь, Россия

Богдан Шляхта, д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой философии политики в Институте политических наук и международных отношений Ягеллонского университета в Кракове, Краков, Польша

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Павел Иванович Блусь, канд. геогр. наук, доц., проф. кафедры государственного и муниципального управления Пермского государственного национального исследовательского университета, Пермь, Россия

Надежда Владимировна Борисова, канд. полит. наук, доц., проф. кафедры политических наук Пермского государственного национального исследовательского университета, Пермь, Россия

Дарко Вукович, д-р экон. наук, проф., проф. кафедры социальной географии Географического института «Иован Цвиич» Сербской академии наук и искусств (САНИ), Белград, Сербия

Виктор Антонович Ковалев, д-р полит. наук, доц., проф. кафедры социально-политических наук и международных отношений Сыктывкарского государственного университета, Сыктывкар, Россия

Ольга Анатольевна Козлова, д-р экон. наук, проф., зав. Центром исследований социальноэкономической динамики Института экономики УрО РАН, проф. кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, Екатеринбург

Наталья Сергеевна Козырь, канд. экон. наук, доц. кафедры мировой экономики и менеджмента Кубанского государственного университета, Краснодар, Россия

Дмитрий Георгиевич Красильников, д-р полит. наук, проф., проректор по общим вопросам, зав. кафедрой государственного и муниципального управления Пермского государственного национального исследовательского университета, председатель общественной палаты Пермского края, Пермь, Россия

Жанна Аркадьевна Мингалева, д-р экон. наук, проф., проф. кафедры экономики и управления промышленным производством Пермского национального исследовательского политехнического университета, проф. кафедры государственного и муниципального управления Пермского государственного национального исследовательского университета, Пермь, Россия – главный редактор

Елизавета Александровна Троицкая, канд. полит. наук, доц. кафедры государственного и муниципального управления Пермского государственного национального исследовательского университета, Пермь, Россия – ответственный редактор

Андрей Геннадьевич Шеломенцев, д-р экон. наук, проф., зав. отделом исследования региональных социально-экономических систем Института экономики УрО РАН, Екатеринбург, Россия

Станислав Николаевич Шкель, д-р полит. наук, доц., проф. кафедры политологии, социологии и связей с общественностью Уфимского государственного нефтяного технического университета, Уфа, Россия

Главный редактор журнала –
Жанна Аркадьевна Мингалева,
д-р экон. наук, проф., проф. кафедры
экономики и управления промышленным
производством Пермского
национального исследовательского
политехнического университета,
проф. кафедры государственного
и муниципального управления
Пермского государственного
национального исследовательского
университета
ORCID: 0000-0001-7674-7846
ResearcherID: E-8001-2016
E-mail: mingal1@psu.ru

Журнал входит в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук по научным специальностям: 23.00.01 – Теория и философия политики, история и методология политической науки (политические науки); 23.00.02 – Политические институты, процессы и технологии (политические науки); 23.00.05 – Политическая регионалистика. Этнополитика (политические науки)

Журнал зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор), свидетельство о регистрации СМИ ПИ № ФС 77-66778 от 08.08.2016

Издается на кафедре государственного и муниципального управления историко-политологического факультета Пермского государственного национального исследовательского университета

Территория распространения – Российская Федерация, зарубежные страны. Подписной индекс в Объединенном каталоге «Пресса России» – 41047

Адрес учредителя и издателя
614990, Пермский край,
г. Пермь, ул. Букирева, 15

Адрес редакции
614990, Пермский край,
г. Пермь, ул. Букирева, 15,
Кафедра государственного
и муниципального управления
Тел. (342) 239-66-89

Сайт: ars-administrandi.com
E-mail: arsadmag@yandex.ru

© Редакционная коллегия, 2019

Publisher: Perm State University

Fundamental and applied issues in the sphere of state and municipal management, economics and political science are considered in the journal. The journal is devoted to the problems of the government's roles as an institution, including scope, structure, and performance of government, interaction of state and local authorities, crisis management, development of e-Government, various aspects of the executive's activities, solving problems in the economy of the public sector, issues of public finance and public policy, taxation, regional policies, management of tangible or intangible government property, the property of regional or local authorities and other

Editor-in-Chief

Zhanna A. Mingaleva

Doctor of Economics, Professor, Professor of Department of Economics and Management of Industrial Production of Perm National Research Polytechnic University, Professor of Department of State and Municipal Government of Perm State University, Perm, Russia

ORCID: 0000-0001-7674-7846, ResearcherID: E-8001-2016, e-mail: mingall1@psu.ru

INTERNATIONAL EDITORIAL COUNCIL

Evgeny G. Animitsa, Corresponding Member of Russian Natural History Academy, Honoured Scholar of the Russian Federation, Doctor of Geography, Professor, Head of Regional, Municipal Economics and Management Department, Ural State Economic University, Yekaterinburg, Russia

Iouri V. Irhin, Doctor of Philosophy, Professor, Professor of Political Science Department, The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; Professor of Theoretical and Applied Political Science Department, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia

Olga F. Novikova, Doctor of Economics, Professor, Head of Department for Economic Issues in Social Policy, Institute of Industrial Economics at the Ukrainian National Academy of Sciences, Kiev, Ukraine

Bogdan Shlyakhta, Doctor of Law, Professor, Head of Chair in Philosophy of Politics at the Institute of Political Science and International Relations, the Jagiellonian University, Krakow, Poland

Yakov P. Silin, Doctor of Economics, Professor, Rector of Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russia

Valery A. Sukhikh, Doctor of Economics, Chairman of the Perm Region Legislative Assembly, Perm, Russia

EDITORIAL BOARD

Pavel I. Blus, Ph.D. (Geography), Associate Professor, Professor of State and Municipal Government Department, Perm State University, Perm, Russia

Nadezhda V. Borisova, Ph.D. (Political Science), Associate Professor, Professor of Political Sciences Department, Perm State University, Perm, Russia

Victor A. Kovalev, Doctor of Political Science, Associate Professor, Professor of Socio-Political Processes

and International Relations Department, Syktyvkar State University, Syktyvkar, Russia

Olga A. Kozlova, Doctor of Economics, Professor, Head of Center for Socioeconomic Dynamics Research, Institute of Economics at the Urals Branch of the Russian Academy of Sciences, Yekaterinburg, Russia

Natalia S. Kozyr, Ph.D. (Economics), Associate Professor of World Economy and Management Department, Kuban State University, Krasnodar, Russia

Dmitry G. Krasilnikov, Doctor of Political Science, Professor, Vice-Rector for General Issues, Head of State and Municipal Government Department, Perm State University; Chairman of the Perm Regional Civic Chamber, Perm, Russia

Zhanna A. Mingaleva, Doctor of Economics, Professor, Professor of Economics and Industrial Production Management Department, Perm National Research Polytechnic University; Professor of State and Municipal Government Department, Perm State University, Perm, Russia – Editor-in-Chief

Andrey G. Shelomentsev, Doctor of Economics, Professor, Head of Regional Socio-Economic Systems Research Department, Institute of Economics at the Urals Branch of the Russian Academy of Sciences, Yekaterinburg, Russia

Stanislav N. Shkel, Doctor of Political Science, Associate Professor, Professor of Political Science, Sociology and Public Relations Department, Ufa State Petroleum Technological University, Ufa, Russia

Elizaveta A. Troitskaya, Ph.D. (Political Science), Associate Professor of State and Municipal Government Department, Perm State University, Perm, Russia – Managing Editor

Darko Vuković, Doctor of Economics, Professor, Full Professor of Social Geography Department, Geographical Institute "Jovan Cvijić" of the Serbian Academy of Sciences and Arts (SASA), Belgrade, Serbia

The journal is indexed by the list of the leading peer reviewed scientific journals and publications of the Higher Attestation Commission at the Russian Ministry of Education and Science for the following groups of research specialties: 23.00.01 – Theory of a policy, history and methodology of a political science (Political Science); 23.00.02 – Political institutes, political processes and technologies (Political Science); 23.00.05 – Political Regional Studies. Ethnopolitics (Political Science).

Published by State and Municipal Government Department of Perm State University

Distributed within the Russian Federation and abroad

Subscription index in the "Press of Russia" catalogue (<http://www.pressa-rf.ru>) – 41047

Publisher Address: Perm State University, 15 Bukirev str., Perm, 614990, Russia

Editorial Board Address: State and Municipal Government Department, Perm State University, 15 Bukirev str., Perm, 614990, Russia

Tel. +7(342)239-66-89. Web-site: ars-administrandi.com. E-mail: arsadmag@yandex.ru

© Editorial Board, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

I. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА И ПОЛИТИЧЕСКИЕ ИНСТИТУТЫ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

- Назукина М. В., Филиппова Е. Ю.** Поздравительный дискурс
«Дня республики» как компонент региональной
политики идентичности: этничность имеет значение? 345
- Прудников А. Ю., Лекторова Ю. Ю.** Модель ожиданий
и маркеры идентичности молодежи как факторы обеспечения
устойчивого развития территории 360
- Наронская А. Г.** Роль региональной элиты в развитии
международной деятельности субъекта Федерации
(опыт Свердловской области) 384
- Воропаева М. А.** Особенности накопления символического
капитала парламентским институтом (на примере Государственной
Думы) 401

II. ФЕДЕРАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И УПРАВЛЕНИЕ

- Бахлов И. В., Бахлова О. В.** Территориальное управление
в России: оценки состояния и эффективности 416
- Зизекалова Е. А.** Проблемы и перспективы государственного
регулирования аудиторской деятельности в России 437

III. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

- Богунцов Л. А.** Концепция управления взаимодействием работников
как субъектов развивающейся экономики знаний 455

IV. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И МЕЖДУНАРОДНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

- Барыкин С. А.** Риски и перспективы государственного
регулирования рынка финансовых технологий в Азии в рамках
сценарного анализа 473
- Авезов А. Х., Расулова Х. А.** Механизм модернизации отраслевой
структуры экономики региона в контексте устойчивого развития 488

CONTENTS

I. STATE POLICY AND POLITICAL INSTITUTIONS: HISTORIC AND PRESENTDAY ISSUES

- Nazukina M. V., Philippova E. Yu.** “Republic day” congratulatory discourse as a component of regional identity policy: does ethnicity matter? ... 345
- Prudnikov A. Iu., Lektorova Yu. Iu.** Youth expectations model and identity markers as a factor to ensure sustainable development of the territory 360
- Naronskaya A. G.** Regional elites role in the development of international activities (experience of the Sverdlovsk region) 384
- Voropaeva M. A.** Features of symbolic capital accumulation by the parliamentary institution (based on the example of the State Duma) 401

II. FEDERAL POLITICS AND GOVERNMENT

- Bakhlov I. V., Bakhlova O. V.** Territorial administration in Russia: state and effectiveness assessments 416
- Zizekalova E. A.** Problems and prospects of state regulation of auditor activity in Russia 437

III. ISSUES IN HUMAN POTENTIAL DEVELOPMENT MANAGEMENT

- Bogunov L. A.** Concept of managing the employee interactions as subjects of the developing knowledge economy 455

IV. FOREIGN EXPERIENCE OF STATE MANAGEMENT AND INTERNATIONAL RELATIONS

- Barykin S. A.** Risks and prospects of government regulation in Asian FinTech market under scenario analysis 473
- Avezov A. H., Rasulova K. A.** Mechanism of the regional economy industrial structure modernization in the context of sustainable development 488



ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

УДК 38.2

DOI 10.17072/2218-9173-2019-2-455-472

КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ РАБОТНИКОВ КАК СУБЪЕКТОВ РАЗВИВАЮЩЕЙСЯ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

Л. А. БОГУНОВ

Северо-Казахстанский государственный университет имени М. Козыбаева,
г. Петропавловск, Казахстан

Для цитирования:

Богун Л. А. Концепция управления взаимодействием работников как субъектов развивающейся экономики знаний // *Ars Administrandi* (Искусство управления). 2019. Т. 11, № 3. С. 455–472. DOI: 10.17072/2218-9173-2019-2-455-472.

Введение: показано, что в условиях развивающейся экономики знаний характер труда во многом определяется качеством трудового взаимодействия работников как субъектов знания собственной трудовой деятельности.

Цель: раскрытие возможностей реализации управления трудовым взаимодействием работников как субъектов знания трудовой деятельности.

Методы: элементы диалектического, системного, компетентностного подходов и, соответственно, методы системного анализа и синтеза, формализации, содержательные аспекты принципа взаимодействия.

Результаты: рассмотрена концепция, согласно которой процесс управления трудовым взаимодействием работников как субъектов знания собственной трудовой деятельности предполагает управление взаимодействием между отдельными знаниями трудовых действий работников, где каждое знание может быть определено компетентным групповым или индивидуальным субъектом управления в аспекте общей и предельной полезности и, соответственно, организовано для решения актуальных задач развивающейся экономики знаний.

Выводы: рассмотренная концепция управления трудовым взаимодействием работников может послужить в решении прикладных задач подготовки современных компетентных специалистов управления для развивающейся экономики знаний, а также быть положена в основу новых исследований аспектов повышения эффективности управления.

Ключевые слова: управление; работник; взаимодействие; трудовая деятельность; компетенция; формализация; знание; полезность

ВВЕДЕНИЕ

Как отражено в Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года¹, вызовом и угрозой для современной экономики является «снижение качества и доступности образования», «недостаточный уровень квалификации и ключевых компетенций отечественных специалистов». Поиск содержания таких компетенций, а также тех форм социально-экономических отношений, которые могли бы отражать тенденции современной постиндустриальной экономики, сегодня активно ведется, например в исследованиях как российских (Анохин, 2018; Беляев и Пяткова, 2010; Борисова, 2016; Ведин и Проскурина, 2010; Долженко, 2016; Янченко, 2012 и др.), так и некоторых зарубежных авторов (Hong et al., 2008; Rice et al., 2019; Shariq et al., 2019).

Так, С. А. Анохин анализирует методы и социально-экономические механизмы повышения эффективности предпринимательского труда как одного из важнейших факторов успешной инновационной модернизации национальной экономики в современных условиях (Анохин, 2018). Р. А. Долженко исследует специфику формирования и использования новых форм трудовых отношений в развивающейся инновационной экономике. При этом, как отмечает автор, в условиях современных социально-экономических трансформаций, усиления информатизации общества, изменения специфики трудовой деятельности «меняются формы взаимодействия между ключевыми субъектами труда» (Долженко, 2016, с. 3).

Е. Г. Калабина изучает теоретико-методологические и практические аспекты трансформации системы отношений «работник – работодатель» в современных организациях. Поскольку, как пишет исследователь, трудовые отношения сегодня индивидуализируются, соответственно, перераспределяются риски, а значит, изменяются и требования к знаниям, компетенциям современных работников (Калабина, 2013, с. 3). В этой связи А. А. Степанов говорит о необходимости формирования такой системы подготовки рабочих кадров, в которой были бы синхронизированы государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования и профессиональные стандарты. При этом обязателен учет мнения работодателей (Степанов, 2018, с. 531). А. А. Борисова обращается к проблематике регулирования конкурентоспособности и профильной занятости выпускников вузов, актуализации подготовки современного специалиста, работника с учетом реалий сегодняшнего дня (Борисова, 2016). Похожая точка зрения представлена у Р. С. Снелла, заявляющего о необходимости переосмысления содержания обучения в бакалавриате исходя из современной социально-экономической специфики (Snell, 2013). Например, В. Дину, М. Дж. Доллингер пишут о поиске содержания нового образования для решения актуальных задач и прежде всего задач развивающейся экономики знаний (Dinu, 2011; Dollinger, 2013).

В свою очередь, М. Г. Балыхин, А. К. Дементьева обращают внимание на необходимость обучения коммерциализации результатов интеллектуальной

¹ О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года [Электронный ресурс]: указ Президента Рос. Федерации от 13.05.2017 № 208. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71572608/> (дата обращения: 28.07.2019).

деятельности в условиях вуза (Балыхин, 2016; Дементьева, 2018). По мнению авторов, такая деятельность отражает специфику развивающейся экономики знаний, а значит, и специфику трудовой деятельности современного работника, и во многом будет способствовать созданию востребованной в современной экономике инновационной продукции. В этой связи ряд авторов отмечают особую ценность знания как ресурса, ценность субъекта данного знания (Nguyen et al., 2019) и в этом смысле ценность сознания как потенциально самостоятельной производительной силы (Урасова, 2017). Вышеобозначенные исследования последних лет нацелены на поиск и идентификацию адекватных актуальным социально-экономическим реалиям форм экономических, трудовых отношений и ориентиров подготовки компетентного специалиста, работника.

Однако, по мнению автора, в условиях современной постиндустриальной экономики, развивающейся экономики знаний характер труда работника как субъекта знания во многом определяется качеством его трудового взаимодействия с иными работниками, а потому полноправными субъектами актуальных экономических отношений. Поэтому считаем, что объектом компетенции работника в развивающейся экономике знаний должна быть именно специфика трудового взаимодействия работников как субъектов знания. Данный аспект нуждается в проработке. Кроме того, обозначенная выше компетенция должна учитывать тот важный момент, что в процессе трудовой деятельности работник осуществляет множество трудовых действий. Каждое такое действие может быть процессом и результатом взаимодействия между различными субъектами труда, работниками, а потому трудовое взаимодействие должно пониматься в том числе, как взаимодействие между отдельными трудовыми действиями, в которых работник как субъект компетенции будет выступать в качестве субъекта управления.

Таким образом, в статье предпринята попытка раскрыть возможности реализации управления трудовым взаимодействием работников как субъектов знания трудовой деятельности в условиях развивающейся экономики знаний. Для этого использованы элементы диалектического, системного и компетентностного подходов, задействованы методы системного анализа и синтеза, формализации, а также содержательные аспекты сущности принципа взаимодействия.

МЕТОДОЛОГИЯ (ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ) ИССЛЕДОВАНИЯ

Как было отмечено, в актуальных условиях работник является не просто субъектом трудовой деятельности, каждый работник является субъектом некоторого знания и в этом смысле – знания собственной трудовой деятельности (далее – ЗСТД). Работник не просто совершает трудовое действие, он потребляет некоторое знание трудового действия, так как совершает то трудовое действие, которое знает. Поэтому трудовая деятельность одного работника отличается от деятельности другого, как отличаются и получаемые ими результаты. Это различие обусловлено разностью их ЗСТД. В этой связи управление трудовым взаимодействием работника в условиях развивающейся экономики знаний предполагает управление соответствующим знанием.

Представленная автором концепция ЗСТД является новой, но она может выступить одним из системообразующих элементов экономики, где большая часть субъектов трудовой деятельности (работников) будут заняты воспроизводством информации, знания, то есть экономики знаний. Последнее, как мы понимаем, обусловлено объективно существующими тенденциями глобального социально-экономического развития и, соответственно, актуальной настоятельной потребностью российской действительности, отечественной теорией и практикой экономического развития.

Концепция ЗСТД базируется на аспектах методологии классической политэкономии и трудовой теории стоимости, в частности понимания явления труда как не только основного фактора производства, но и продукта производства. Также определение концепции опирается на методологические аспекты неоклассической экономической теории и прежде всего теории предельных величин в анализе экономических явлений.

В течение всего периода развития экономической науки исследователи в большей или меньшей степени обращали внимание на фактор знания в производственном процессе, на роль субъекта знания – работника, от подготовленности которого зависит решение актуальных производственных задач. Однако именно в современной постиндустриальной экономике знание является не просто элементом производственной системы, но выступает самостоятельной производительной силой. В этой связи разработка концепции ЗСТД опирается на те результаты теоретико-методологических исследований в теории экономики знания и управления знаниями, которые послужили базой и дали ориентиры для определения концептуальных моментов, способствовали конкретизации нового понятия ЗСТД.

Отметим, что в современной теории управления знаниями исследователи периодически обращаются к проблематике управления знаниями в группах взаимодействующих сотрудников. Данные исследования касаются общеметодологических аспектов управления знаниями во взаимодействии (Богунов, 2018; Горяинова, 2014; Полякова, 2007; Huang and Chin, 2018), а также аспектов взаимодействия непосредственно в организациях (Бакулин, 2015; Ahmad et al., 2017; Bhardwaj and Monin, 2006; Shen et al., 2015). При этом некоторые авторы акцентируют внимание на необходимости исследования взаимодействия работников для реализации эффективного управления знаниями (Luengo-Valderrey and Moso-Díez, 2019). Другие исследователи обращают внимание на особенности распределения, распространения знания в процессе кластерного управления (Günther and Meissner, 2017). Ученые показывают, что в современных условиях работник, действующий вне взаимовыгодного взаимодействия, сталкивается с серьезными проблемами в условиях глобальной конкуренции. И с точки зрения управления знаниями работников наиболее эффективными формами взаимодействия являются органически выраженные, самоорганизующиеся группы.

Кроме того, высказывается мнение о важности организации взаимодействия в вопросах управления знаниями работников в условиях корпоративных социальных сетей (Archer-Brown and Kietzmann, 2018). Такое взаимодействие, по мнению авторов, способствует управлению стратегическими

знаниями и повышению эффективности деятельности организации в целом. В этом аспекте интересны исследования взаимодействия работников в виртуальных командах, способность такого взаимодействия объединять разнообразное знание и опыт от географически рассредоточенных людей и влияние такого взаимодействия на производство нового знания (Batarseh et al., 2017), а также анализ управления знаниями в виртуальных командах электронной коммерции (Patel and Ghoneim, 2011). В то же время некоторые авторы придерживаются той точки зрения, что внутриорганизационное взаимодействие, представленное именно в диадах сотрудников, способствует лучшему управлению знанием и повышению эффективности деятельности организации (Christensen and Pedersen, 2018; Wang and Tarn, 2018).

Однако, несмотря на значительное количество работ, в которых исследуется целый спектр направлений управления знаниями, в том числе и во взаимодействии работников, проблематика управления взаимодействием работников как субъектов ЗСТД и оптимизация такого управления с точки зрения полезности знания не представлена в современных исследованиях, хотя, на наш взгляд, соответствующая управленческая деятельность могла бы обусловить большую эффективность управления взаимодействием работников в условиях развивающейся экономики знаний. В этом смысле излагаемая концепция ЗСТД является новой, а потому требующей анализа возможностей своей реализации.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Как известно, принцип взаимодействия состоит в том, что нужно выявлять не просто противоречия, в нашем случае в трудовых действиях работника, но противоречия в их многовариативном взаимодействии в рамках некоторого системного целого. В связи с этим в процессе управления полезностью трудовой деятельности формализуемое действие определяется не как автономное, но как элемент, подсистема в системе. Полезность данного действия идентифицируется его отношением к другим действиям по потреблению благ, извлечению полезностей.

Отметим, что каждым действием преследуется цель. В таком действии работником потребляются имеющиеся в его собственности блага. Но данное потребление является не только и даже не столько потребительским, сколько производственным. Потому что, используя некоторый ресурс, работник удовлетворяет соответствующую потребность, достигает цели. Данная цель далее становится ресурсом для достижения новых целей, то есть полезность каждого произведенного блага определяется по отношению к будущим целям производства благ, иными словами, во взаимодействии.

В то же время затрачиваемые в настоящем ресурсы также являются продуктами прошлых действий, которые ретроспективно могут быть определены в соответствующей последовательности воспроизводственных циклов, то есть также во взаимодействии. Поэтому важно, чтобы в процессе формализации трудовых действий работник в управлении полезностью потребляемых и производимых благ руководствовался соответствующей базовой идеей,

принципом. Рассмотрим изложенную мысль о формализации трудовой деятельности работника посредством принципа взаимодействия более подробно и на примерах.

На представленном ниже рисунке в качестве примера и иллюстрации для дальнейшего анализа отображено ЗСТД работника с точки зрения отдельных трудовых действий как возможных процессов и результатов взаимодействия между различными субъектами труда, оптимизируемых по их полезности в логике принципа взаимодействия.

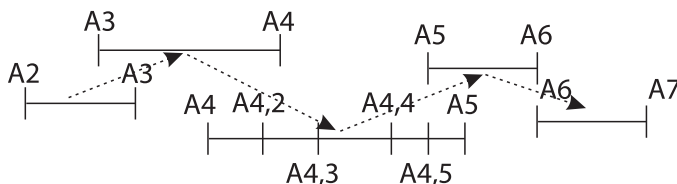


Рис. Модель ЗСТД с точки зрения отдельных трудовых действий как возможных процессов и результатов взаимодействия между различными субъектами труда, оптимизируемых по их полезности в логике принципа взаимодействия /

Fig. Model of own labor activity knowledge in terms of individual labor actions viewed as possible processes and results of interaction between various subjects of labor, optimized by their utility in the interaction principle logic

Пусть в качестве точки отсчета нашего анализа будет принято действие A4A5, где элемент A4 представляет собой ресурс, а элемент A5 – полезность (далее – «U» от англ. utility). Соответственно, работник совершает некоторое действие, чтобы, потребляя имеющееся в его распоряжении благо, извлечь из него необходимую U для удовлетворения актуальной потребности. При этом извлекаемая U есть производимый продукт, который также выступает в качестве ресурса (A5) для производства новых U (A6). Соответственно, действие A4A5 не существует само по себе, оно существует во взаимодействии с другими действиями, в данном случае с A5A6. И U действия A4A5 определяется этим взаимодействием. Ровно это же справедливо для действия A5A6, где A6 есть производимая U, ресурс для действия A6A7 и т.д.

В этой связи мы отмечаем, что такой анализ дает возможность управлять потребляемыми и производимыми U и, соответственно, U трудовой деятельности работника в целом. Однако это возможно при условии адекватной формализации трудовых действий работником как субъектом управления, то есть при условии достаточной развитости необходимой компетенции.

Вместе с анализом целей трудовой деятельности не меньшую U имеет и ретроспективный анализ. Ведь, следуя обозначенной выше логике принципа взаимодействия, A4, будучи потребляемым ресурсом актуального действия, вместе с тем является и произведенным продуктом прошлого действия, а именно A3A4, где в данном действии потреблялось благо A3 для производства U A4. То же можно проследить и для более ранних действий. Таким образом, следует заключить, что организуемое действие A2A7 представляет собой систему, состоящую из подсистем трудовых действий, где все действия находятся в воспроизводственном взаимодействии.

Формализация прошлых воспроизводственных взаимодействий важна по нескольким причинам.

Во-первых, она позволяет субъекту управления «увидеть» трудовую деятельность целостно как систему, состоящую из подсистем и элементов, где все действия, даже независимо от того, в какой степени они формализуются, дифференцируются работником, являются причиной и следствием друг друга, обуславливая тем самым определенный экономический эффект.

Во-вторых, формализация взаимодействий позволяет субъекту управления проанализировать оптимальность прошлых затрат с точки зрения достигнутых в настоящем результатов, то есть полученных ресурсов, которыми работник может распоряжаться в настоящее время. Тем самым помогает извлечь опыт, сделать выводы о возможных упущенных выгодах с тем, чтобы оптимизировать будущие воспроизводственные циклы трудовой деятельности.

В-третьих, системное видение взаимодействия в рамках трудовой деятельности и анализ оптимальности прошлых воспроизводственных циклов позволяет оптимизировать достижение будущих целей, производство будущих благ, возможно, отказавшись от какой-то выбранной ранее линии трудового поведения, от какого-то планируемого производства U в пользу другого потребительского набора трудовых действий.

В контексте вышеизложенного $A2A7$ как трудовое действие является подсистемой более общего действия, например, $A1A8$ (переменные $A1$, $A8$, как и некоторые другие, которых нет на рисунке, но которые в том числе и далее указываются в тексте, показаны как потенциально доступные к формализации ввиду соответствующей развитости компетенции), и в этом смысле действие $A2A7$ находится во взаимодействии с действиями $A1A2$ и $A7A8$, нацеленным на получение общего результата. Так, действие $A2A7$ является системой для некоторых более частных действий $A2A3$, $A3A4$, $A4A5$, $A5A6$, $A6A7$, которые находятся во взаимодействии.

В то же время каждое действие из этих подсистем может быть определено в качестве системы для более частных действий, если таковые формализованы субъектом управления ввиду развитости его соответствующих компетенций. Например, трудовое действие $A4A5$ может состоять из действий $A4A4,2$; $A4,2A4,3$; $A4,3A4,4$; $A4,4A4,5$; $A4,5A5$. Это будет формализоваться субъектом управления. Данные действия в таком своем взаимодействии также дают некоторый полезный результат, то есть получается, что специфика их взаимодействия определяет затраты и производимую U действия $A4A5$.

Соответственно, чтобы управлять предельной полезностью (далее – «МУ» от англ. *marginal utility*) действия $A4A5$, необходимо управлять затратами и производимыми U внутренней среды данного действия, то есть управлять МУ действий $A4A4,2$; $A4,2A4,3$; $A4,3A4,4$; $A4,4A4,5$; $A4,5A5$. Ровно такая же логика справедлива и в отношении действия $A2A7$ и, соответственно, подсистем действий $A2A3$, $A3A4$, $A4A5$, $A5A6$, $A6A7$.

Таким образом, управляя внешней и внутренней средой систем действий, находящихся во взаимодействии, работник, как субъект управления, может управлять, максимизировать или минимизировать U всей трудовой

деятельности. Однако управление U трудовой деятельности предполагает возможность замены определенного действия на действие с иной, большей или меньшей, U . Следовательно, субъект управления должен проанализировать альтернативные варианты потребления благ и взаимодействие в трудовых действиях с точки зрения потребления альтернатив.

Формализуя имеющиеся в распоряжении ресурсы, субъект управления может реализовать иной вариант их использования и получить иную U . Но для оценки альтернатив трудовых действий в настоящем должны быть какие-то, пусть субъективные, но критерии оценки. Такие критерии работник извлекает, прежде всего, из опыта трудовой деятельности. В связи с этим компетентная оценка, формализация посредством принципа взаимодействия совершенных в прошлом действий и их альтернатив может дать нужный опыт.

Так, например, если действие $A4A5$ мы определяем как действие в настоящем, то на данном этапе анализа интерес представляют действия $A3A4$, $A2A3$ и, возможно, еще более ранние трудовые действия. Поскольку они уже были совершены и, соответственно, получены их результаты, то важна оценка именно упущенных выгод в том случае, если бы вместо совершенных действий было бы реализовано альтернативное потребление благ и, соответственно, иное взаимодействие трудовых действий. Сравнение U совершенных трудовых действий может быть осуществлено как с другими действиями данного работника, которые по оценке работника как субъекта управления способствовали производству большей U , так и со всем тем знанием трудовой деятельности, которым обладают иные индивидуальные и групповые субъекты труда и которые объективно доступны для потребления рассматриваемым работником.

Важным для понимания в данном аспекте является тот момент, что даже познания альтернативных вариантов потребления благ в процессе трудовой деятельности самого по себе еще не достаточно. Необходима формализация и оценка во взаимодействии между собой альтернатив или потенциально возможных, но не совершенных действий с совершенными и обусловившими производство соответствующих U . Именно отсутствие формализации, реализуемой посредством принципа взаимодействия, частично и объясняет следующее обстоятельство. Иногда в процессе обучения специалиста, будь то корпоративный тренинг повышения квалификации или обучение в условиях специализированного образовательного учреждения, вновь потребляемое обучаемым знание, кейс не дает такого же полезного эффекта, как это было в реальной практической ситуации, когда некоторый работник решал объективно возникающую трудовую задачу. Данное новое знание потребления блага, совершения трудового действия не формализуется во взаимодействии с другими действиями. Это справедливо как для работника, произведшего некоторый кейс, эффективно решившего актуальную задачу, так и обучаемого в данный момент работника.

Анализ прошлых совершенных и альтернативных трудовых действий, в том числе и анализ действий, совершенных иными работниками, но получившими искомый результат, позволяет применить соответствующий опыт для формализации посредством принципа взаимодействия будущих целей.

Будущие цели труда работника могут быть ориентированы на различную временную перспективу. При этом важен не только планируемый временной задел, но также и то, насколько адекватно данные цели формализуются субъектом управления, как расставлены приоритеты, а также то, как формализуемые цели и соответствующие действия идентифицируются во взаимодействии.

Например, элементы А6 и А7 могут быть определены в качестве будущих целей трудовой деятельности работника. Предположим, что данные цели, потенциально производимые блага формализуются работником. Однако, как и в случае с трудовыми действиями, совершенными в прошлом, будущие действия также имеют свои альтернативы. Формализация будущих действий и их альтернатив с точки зрения идеи взаимодействия может обусловить изменение планов работника, и в итоге могут быть определены альтернативные цели А6' А7' или, например, А6,5'; А7,2' и т.п. Другими словами, субъектом управления будет произведена оптимизация будущей трудовой деятельности, в которой будут запланированы альтернативные варианты потребления и производства благ, что, в свою очередь, может обусловить изменение U как отдельных трудовых действий, так и трудовой деятельности в целом. Причем, поскольку ранее нами была раскрыта возможность анализа как внешней, так и внутренней среды любого действия, а это справедливо и в плане возможных альтернатив, то и появление целей, благ А6,5'; А7,2' становится вполне закономерным и даже оправданным с точки зрения управления U совершаемых действий.

Соответственно, смена будущих приоритетов трудовой деятельности работника повлечет за собой переориентацию трудовых действий, совершаемых в настоящем. Так, потребление ресурса А4 может иметь целью извлечение иной U. Также и подсистемы действий А4А4,2...А4,5А5 могут получить не только иное содержательное наполнение, но и иную форму исполнения. Поскольку в процессе формализации посредством принципа взаимодействия изменены планы будущей трудовой деятельности и цели потребления ресурсов, которые в настоящий момент находятся в собственности работника, то и взаимодействие подсистем действий также будет меняться. Могут быть формализованы, например, действия А4,2А4,25; А4,25А4,32 и т.д., то есть общий смысл новой логики формализации трудовой деятельности работника в том, что система настоящего действия А4А5 получает свое иное содержание посредством подсистем действий, а значит, по сути, уже являет собой иное действий, способное производить иную U.

Отметим, что и система трудового действия А4А5, находясь во взаимодействии с такими действиями, как А3А4, А5А6 и, соответственно, А2А3, А6А7, также является не окончательной по своей форме. Формализация действия А4А5 посредством принципа взаимодействия может трансформировать его, например, в действие А4А5,1 или А3,85А5,2, то есть может быть изменен подход работника к затратам ресурсов и увеличена или уменьшена производимая U. Разумеется, соответствующие оценки затрат и полезностей как рассматриваемого действия, так и иных действий приобретают свою экономическую ценность в аспекте их формализуемого взаимодействия.

Подчеркнем при этом, что описываемое выше изменение в системах и подсистемах трудовых действий и, соответственно, изменение затрат и полезностей становится возможным ввиду формализации посредством принципа взаимодействия альтернатив потребляемых и производимых благ, что также было ранее реализовано субъектом управления.

В то же время формализация взаимодействия в трудовых действиях работника позволяет более дифференцированно подойти к оценке их U , а именно в аспекте их общей полезности (далее – « TU » от англ. total utility) и MU . Итак, потребление блага A_4 обуславливает производимую U A_5 . Данная полезность, с одной стороны, является ресурсом, который будет потреблен дальнейшим действием, в нашем случае A_5A_6 . В то же время данная U производится системой потребительских наборов действий $A_4A_4,2\dots A_4,5A_5$, где каждая подсистема действия в свой черед производит соответствующую U , ресурс следующего действия. Таким образом, A_5 является TU действия A_4A_5 , поскольку образуется суммой U , производимых действиями $A_4A_4,2$; $A_4,2A_4,3$; $A_4,3A_4,4$; $A_4,4A_4,5$; $A_4,5A_5$. Или, возможно, суммой иных по форме и содержанию действий. Это, как мы заключили ранее, может быть реализовано ввиду замены одних вариантов потребления благ альтернативными вариантами, как то $A_4,2A_4,25$; $A_4,25A_4,32$ и т.д., полученными вследствие формализации посредством принципа взаимодействия. Но в данном рассматриваемом случае TU действия A_4A_5 образуется именно таким потребительским набором действий.

Вместе с тем, как это следует из представленной выше логики, а также сущности понятий TU и MU , A_5 является также и MU , так как действие A_4A_5 реализуется во взаимодействии с A_3A_4 , A_5A_6 , а также A_2A_3 , A_6A_7 или их возможными альтернативными исполнениями. Другими словами, поскольку действие A_4A_5 является подсистемой действия A_3A_6 или других вариантов формализации, как то A_2A_7 и т.п., то и U A_4A_5 определяется как соответствующая функциональная подсистема. Следовательно, в этом смысле производимое благо A_5 может быть определено как некоторая MU в рамках более общего целого.

Также, поскольку потребляемое в настоящем благо A_4 трудового действия A_4A_5 является произведенным продуктом прошлого действия A_3A_4 , A_2A_4 или других альтернативных взаимодействий, то, с одной стороны, данное благо является TU некоторого прошлого действия, а с другой – оно может быть идентифицировано в качестве MU . И тогда, осуществляя ретроспективную формализацию трудовых актов в их взаимодействии, работник может оценивать MU блага A_4 в сравнении с альтернативами. В любом случае именно формализация потребляемых в настоящем благ не обособленно и автономно, но системно во взаимодействии с ранее совершенными действиями позволяет оценивать производимые в настоящем продукты с точки зрения их MU . Более того, именно такой подход обеспечивает оценку TU и MU произведенных в будущем благ, что дает дополнительные преимущества в плане управления U трудовой деятельности в целом.

Как видим, исходя из анализа работ, представленных в первых двух разделах статьи, проблематика подготовки современных работников, управ-

ление знаниями, опытом работников с целью создания и сохранения знания в аспекте реального и виртуального взаимодействия работников как в группах, так и, например, в диадах, исследуются достаточно активно. Однако специфика ЗСТД заключается в следующем. Во-первых, в процессе трудовой деятельности работник осуществляет множество трудовых действий, а значит, потребляет множество знаний, где каждое действие (знание) может быть процессом и результатом взаимодействия между различными работниками, а потому трудовое взаимодействие можно понимать как взаимодействие между отдельными знаниями трудовых действий. Во-вторых, в логике принципа взаимодействия ЗСТД может быть определено с точки зрения его ТУ и МУ. Соответственно, с точки зрения ТУ и МУ может быть определено и каждое знание трудового действия, потребляемое тем или иным работником.

В этом смысле управление взаимодействием работников являет собой управление взаимодействием в аспекте ТУ и МУ потребляемого работниками знания трудовых действий и может быть реализовано соответствующим образом компетентным групповым или индивидуальным субъектом управления. Такая концепция управления взаимодействием работников как субъектов развивающейся экономики знаний, рассмотренная в данной статье, является новой. Между тем, проанализированные материалы по проблематике подходов к подготовке современного работника и развитию его компетенций в аспекте актуальной социально-экономической специфики, а также по вопросам теории и практики управления знаниями послужили методологической и инструментальной базой, задающей некоторые ориентиры в плане раскрытия содержательных аспектов актуализируемого нами понимания управления взаимодействием работников как субъектов ЗСТД.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Некоторые задачи государственных программ, а также отдельные исследования последних лет направлены на поиск и идентификацию адекватных актуальным социально-экономическим реалиям форм экономических, трудовых отношений и, соответственно, ориентиров подготовки компетентного специалиста, работника. В условиях современной постиндустриальной экономики, развивающейся экономики знаний характер труда работника как субъекта знания во многом определяется качеством его трудового взаимодействия с иными работниками как субъектами знания, а потому полноправными субъектами экономических отношений.

Новизной и теоретической значимостью представленного исследования являются те аспекты понимания и решения проблемы, что в актуальных социально-экономических условиях работник выступает не просто субъектом трудовой деятельности, но субъектом и потребителем ЗСТД, что раскрывается в логике принципа взаимодействия. Специфика ЗСТД заключается в том, что потребляя соответствующее знание трудовой деятельности, действия, работник потребляет определенную У данного знания. И каждое такое знание действия, как и ЗСТД в целом, может быть определено с точки зрения ТУ и МУ.

Поэтому объектом компетенции группового или индивидуального субъекта управления должна быть именно специфика трудового взаимодействия работников как субъектов ЗСТД. При этом управление трудовым взаимодействием предполагает управление ТУ и МУ потребляемого ЗСТД работников, соответствующим образом организуемого компетентным субъектом управления для решения актуальных задач развивающейся экономики знаний, что составляет практическую значимость представленных материалов.

Рассмотренная в работе концепция управления трудовым взаимодействием работников как субъектов ЗСТД может послужить в решении прикладных задач подготовки современного работника как компетентного специалиста управления в условиях развивающейся экономики знаний, а также может быть положена в основу новых исследований аспектов повышения эффективности управления.

Библиографический список

Анохин С. А. Повышение эффективности предпринимательского труда: методы и социально-экономические механизмы: автореф. дисс. ... д-ра экон. наук. М.: Всерос. науч.-исслед. ин-т труда, 2018. 59 с.

Бакулин А. А. Развитие системы управления знаниями в процессе инновационной деятельности промышленных организаций: автореф. дисс. ... канд. экон. наук. М.: Гос. ун-т управления, 2015. 24 с.

Балыхин М. Г. Развитие предпринимательства в высшем учебном заведении на основе коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности: автореф. дисс. ... д-ра экон. наук. СПб.: Санкт-Петербург. гос. архитектур.-строит. ун-т, 2016. 41 с.

Беляев В. И., Пяткова О. Н. Управленческие решения в экономике знаний: критерии обоснования в контексте инновационного развития // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2010. № 4. С. 15–31.

Богунов Л. А. Реализация принципа гомеостаза в управлении знаниями менеджером // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2018. № 2. С. 129–135.

Борисова А. А. Регулирование конкурентоспособности и профильной занятости выпускников вузов: автореф. дисс. ... д-ра экон. наук. Иркутск: Байкал. гос. ун-т, 2016. 32 с.

Ведин Н. В., Проскурина Т. М. Инновационный вектор развития человеческого капитала // Проблемы современной экономики. 2010. № 2. С. 62–66.

Горяинова Т. П. Развитие образовательных услуг на основе управления знаниями: автореф. дисс. ... канд. экон. наук. СПб.: Санкт-Петербург. гос. экон. ун-т, 2014. 18 с.

Дементьева А. К. Формирование и реализация механизма коммерциализации результатов инновационной деятельности вуза: автореф. дисс. ... канд. экон. наук. Ульяновск: Ульян. гос. техн. ун-т, 2018. 24 с.

Долженко Р. А. Формирование и использование новых форм трудовых отношений в условиях становления инновационной экономики: автореф. дисс. ... д-ра экон. наук. Омск: Омск. гос. ун-т им. Ф. М. Достоевского, 2016. 35 с.

Калабина Е. Г. Трансформация системы отношений «работник – работодатель» в организации (теория, методология, практика): автореф. дисс. ... д-ра экон. наук. Омск: Омск. гос. ун-т им. Ф. М. Достоевского, 2013. 39 с.

Полякова Ю. Н. Формирование механизма управления знаниями персонала предприятия в условиях информационной экономики: автореф. дисс. ... канд. экон. наук. Ульяновск: Ульян. гос. ун-т, 2007. 23 с.

Степанов А. А. Анализ удовлетворенности работодателей качеством подготовки рабочих кадров в Российской Федерации // *Ars Administrandi* (Искусство управления). 2018. Т. 10, № 4. С. 531–547. DOI: 10.17072/2218-9173-2018-4-531-547.

Урасова А. А. Ключевые аспекты перехода экономической системы к шестому технологическому укладу // *Ars Administrandi* (Искусство управления). 2017. Т. 9, № 1. С. 52–61. DOI: 10.17072/2218-9173-2017-1-52-61.

Янченко Е. В. Развитие социально-трудовых отношений в условиях становления экономики знаний: автореф. дисс. ... д-ра экон. наук. Саратов: Саратов. гос. техн. ун-т им. Ю. А. Гагарина, 2012. 44 с.

Ahmad N., Saeed M., Zaman L. K., Naseem I. Knowledge management: a gateway for organizational performance // *Journal of the Knowledge Economy*. 2017. Vol. 8, № 3. P. 859–876. DOI: 10.1007/s13132-015-0282-3.

Archer-Brown A., Kietzmann J. Strategic knowledge management and enterprise social media // *Journal of Knowledge Management*. 2018. Vol. 22, № 6. P. 1288–1309. DOI: 10.1108/JKM-08-2017-0359.

Batareseh F. S., Usher J. M., Daspit J. J. Absorptive capacity in virtual teams: examining the influence on diversity and innovation // *Journal of Knowledge Management*. 2017. Vol. 21, № 6. P. 1342–1361. DOI: 10.1108/JKM-06-2016-0221.

Bhardwaj M., Monin J. Tacit to explicit: an interplay shaping organization knowledge // *Journal of Knowledge Management*. 2006. Vol. 10, № 3. P. 72–85. DOI: 10.1108/13673270610670867.

Christensen P. H., Pedersen T. The Dual influences of proximity on knowledge sharing // *Journal of Knowledge Management*. 2018. Vol. 22, № 8. P. 1782–1802. DOI: 10.1108/JKM-03-2018-0211.

Dinu V. The Knowledge-based economy: implications for higher education in economics and business // *Amfiteatru Economic*. 2011. Vol. 13, № 30. P. 343–344.

Dollinger M. J. Keeping ahead of the curve: meeting student needs in graduate business education in the 21st century // *Business Horizons*. 2013. Vol. 56, № 1. P. 27–37. DOI: 10.1016/j.bushor.2012.09.006.

Günther J., Meissner D. Clusters as innovative melting pots? – The meaning of cluster management for knowledge diffusion in clusters // *Journal of the Knowledge Economy*. 2017. Vol. 8, № 2. P. 499–512. DOI: 10.1007/s13132-017-0467-z.

Hong H., Kim J., Kim T., Leem B. The effect of knowledge on system integration project performance // *Industrial Management & Data Systems*. 2008. Vol. 108, № 3. P. 385–404. DOI: 10.1108/02635570810858787.

Huang Y., Chin Y. Transforming collective knowledge into team intelligence: the role of collective teaching // *Journal of Knowledge Management*. 2018. Vol. 22, № 6. P. 1243–1263. DOI: 10.1108/JKM-03-2017-0106.

Luengo-Valderrey M. J., Moso-Díez M. Interaction between knowledge management activities, innovation barriers and innovation performance: Spanish high and medium technology firms // *Journal of the Knowledge Economy*. 2019. Vol. 10, № 1. P. 298–317. DOI: 10.1007/s13132-017-0458-0.

Nguyen T., Ngo L., Northey G., Siaw C. Realising the value of knowledge resources and capabilities: an empirical study // *Journal of Knowledge Management*. 2019. Vol. 23, № 2. P. 374–395. DOI: 10.1108/JKM-09-2016-0372.

Patel N. V., Ghoneim A. Managing emergent knowledge through deferred action design principles: the case of ecommerce virtual teams // *Journal of Enterprise Information Management*. 2011. Vol. 24, № 5. P. 424–439. DOI: 10.1108/17410391111166503.

Rice R. E., Heinz M., Zoonen W. van. A public goods model of outcomes from online knowledge sharing mediated by mental model processing // *Journal of Knowledge Management*. 2019. Vol. 23, № 1. P. 1–22. DOI: 10.1108/JKM-06-2018-0360.

Shariq S. M., Mukhtar U., Anwar S. Mediating and moderating impact of goal orientation and emotional intelligence on the relationship of knowledge oriented leadership and knowledge sharing // *Journal of Knowledge Management*. 2019. Vol. 23, № 2. P. 332–350. DOI: 10.1108/JKM-01-2018-0033.

Shen H., Li Z., Yang X. Processes, characteristics, and effectiveness: an integrative framework for successful knowledge transfer within organizations // *Journal of Organizational Change Management*. 2015. Vol. 28, № 3. P. 486–503. DOI: 10.1108/JOCM-12-2013-0251.

Snell R. S. Rethinking undergraduate business education: liberal learning for the profession // *Management Learning*. 2013. Vol. 44, № 3. P. 313–315. DOI: 10.1177/1350507613481832.

Wang J., Tarn D. Are two heads better than one? Intellectual capital, learning and knowledge sharing in a dyadic interdisciplinary relationship // *Journal of Knowledge Management*. 2018. Vol. 22, № 6. P. 1379–1407. DOI: 10.1108/JKM-04-2017-0145.

Информация об авторе

Богунов Леонид Александрович – канд. психол. наук, доцент кафедры педагогики и психологии Северо-Казахстанского государственного университета имени М. Козыбаева, Казахстан, г. Петропавловск

ORCID: 0000-0001-7410-4046

ResearcherID: M-2448-2017

Электронный адрес: leonid.bogunov@mail.ru

Статья получена 30 июля 2019 года