УДК 330.342.24+316.334.23

КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В ФИРМЕ: АНТРОПОСОЦИАЛЬНОСТЬ КАК ПРИОРИТЕТНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ

Евгений Е. Жернов [a, @, ID]

[a] *Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф. Горбачева, 650000, Россия, г. Кемерово, ул. Весенняя, 28*
[@] *zhee.eti@kuzstu.ru*
[ID] *https://orcid.org/0000-0003-3558-0802*

Поступила в редакцию 03.11.2018. Принята к печати 26.11.2018.

Ключевые слова: экономика знаний, измерение управления знаниями, социальность, экономичность, технологичность, социализированная экономика знаний

Аннотация: *Предмет исследования* – антропосоциальность, экономичность и технологичность как три измерения управления знаниями в фирме. *Цель* – обосновать для управления знаниями выдвижение на первое место антропосоциальности как нематериального измерения при переходе к социализированной экономике знаний в сравнении с материальными измерениями. *Метод* проведения работы – анализ концептуальных моделей управления знаниями сквозь призму методологической триады «антропосоциальность – экономичность – технологичность». *Результаты работы*: предложено новое измерение управления знаниями в фирме – антропосоциальность; сформулированы теоретические основания меры практичности технологии и экономики, которые вкупе определили соотнесение выбранных трех измерений управления знаниями в фирме в индустриальной экономике, капитализированной экономике знаний и социализированной экономике знаний; выделены приоритеты указанных измерений в зависимости от целей управления знаниями в фирме, функционирующей в экономике названных типов. *Область применения результатов* – разработка кадровой и социальной политики фирмы с учетом предлагаемого измерения управления знаниями. *Выводы*: 1. Теоретическое основание «антропосоциальность – мера практичности экономики» обосновывается приоритетом пользы социальной экономики человеку в виде его здоровья, а также морально и материально благополучного пребывания в социуме. 2. Для управления знаниями установлены преобладание технологичности в индустриальной экономике, т. к. его цель – производственное приложение знаний работников для извлечения прибыли; первенство экономичности в капитализированной экономике знаний из-за цели получения прибыли за счет развития интеллекта работника; приоритет антропосоциальности в социализированной экономике знаний в связи с целью всестороннего развития человека-работника с помощью получения прибыли от использования технологий. 3. Разработка кадровой и социальной политики фирмы с учетом предлагаемого измерения управления знаниями позволит повысить значимость антропосоциальности в управлении современной фирмой, что станет условием самоцельного развития работников в экономике знаний.

Для цитирования: Жернов Е. Е. Концепция управления знаниями в фирме: антропосоциальность как приоритетное измерение // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2018. № 4. С. 73–79. DOI: 10.21603/2500-3372-2018-4-73-79

Введение

Одной из актуальных концепций управления, влияющих на эффективность реального сектора экономики, является управление знаниями (УЗ). УЗ становится неотъемлемой составной частью процесса использования в производстве главной производительной силы новой экономики – работника знаний. Поэтому, казалось бы, современное управление производством на уровне предприятий и крупных компаний должно быть ориентировано на признание возрастающей роли человека-работника, обладающего новейшими знаниями в своей профессиональной деятельности. Однако ни в теории, ни на практике этого не происходит. Основная проблема существующей концепции управления знаниями на предприятии состоит в том, что

знание не осмысливается как индивидуальное свойство работника, принадлежащее лично ему, а не фирме. В результате эта концепция остается зажатой между экономичностью и технологичностью – ее материальными измерениями. Развитие антропного начала (человека) и социального порядка как оснований УЗ в капитализированной экономике знаний (КЭЗ) ограничено и подчинено цели максимизации прибыли. Только объективное развитие производства на основе информатизации / цифровизации вынуждает капитал применять такие новые виды управления, как УЗ, которое, однако, в своей нынешней форме не меняет сущности управления производством.

Управление фирмой не может не изменяться под воздействием нарастающей интеллектуализации труда. Оно все более превращается из непосредственного регулирования производства в формирование отношений между людьми в рамках создания на предприятии профессионального микросоциума с целью извлечения наибольшей выгоды от использования общих знаний работников. В процессе становления информационно-цифровой цивилизации, безусловно, резко повышается значение информационных систем в структуре управления предприятием. Но сложившаяся при этом практика преобладания значимости информационно-технологического обеспечения УЗ для извлечения прибыли не может решить проблемы эффективности всестороннего развития работников и социального развития предприятий. Возникает потребность выбора антропосоциальной направленности системы УЗ с ее информационно-технологической и экономической подсистемами, что в условиях становления экономики знаний и определения ее типа обусловливает актуальность темы настоящего исследования.

Обоснование выбора антропосоциальности в качестве приоритетного измерения управления знаниями в фирме

В современной концепции управления знаниями в фирме, по нашему мнению, можно выделить три измерения: технологичность, экономичность и социальность. Рассмотрим сначала теоретические истоки УЗ, из которых вытекают эти измерения.

Технологичность в наиболее общем виде обосновывается концепцией технологического детерминизма, получившей свое развитие в прошлом веке. В определенной степени такой детерминизм присущ теориям индустриального (Дж. Гэлбрейт), постиндустриального (Д. Белл), технократического (Э. Тоффлер), технотронного (З. Бжезинский) обществ, общества знаний (П. Друкер), под воздействием которых и зародилась концепция УЗ. В перечисленных теориях центральной проблемой социального развития становится управление технологическими изменениями. Технологическое измерение управления знаниями исследует те возможности повышения экономического эффекта, которые заложены в техническом прогрессе – информатизации и цифровизации – и его влиянии на содержание труда. В нем же можно выделить эргономическое направление, которое использует психофизиологию труда, занимающуюся координацией отношений *человек – машина*.

Экономичность связана с идеями теории научного менеджмента Ф. Тейлора, значимыми для управления знаниями в экономическом измерении, которые состоят в следующем: 1) взаимовыгодное сотрудничество руководителей и работников как средство достижения экономического процветания; 2) необходимость только производственного развития работника как особого средства производства; 3) трансформация неявных знаний работников в явные знания менеджеров как предпосылка интерпретации знания в качестве самостоятельного фактора производства, нового экономического ресурса; 4) существование предприятия исключительно ради прибыли его собственника.

Социальность в исследовании управления современными предприятиями берет свое начало в теориях как Ф. Тейлора и его последователей, так и Э. Мэйо и М. Фоллетт. Соответственно научное и гуманистическое направления в классических западных теориях менеджмента, в частности проблема их синтеза на основе знания, подробно рассмотрены нами в работе [1]. Указанные теории оперировали понятиями *экономический человек* и *социальный человек*. Предложенное Э. Мэйо понятие *социальный человек* было введено в научный оборот в противоположность понятию *экономический человек*, находившемуся в центре внимания теории Ф. Тейлора. Согласно данным теориям для экономического человека главным является материальное, денежное вознаграждение, для социального человека – отношения в рабочей группе.

Принципы *человеческих отношений*, сформулированные Э. Мэйо, легли в основу таких дисциплин, как производственная социология, социальная психология труда, антропология производственной деятельности. Именно эти дисциплины мы рассматриваем в качестве первой предпосылки необходимости введения для обозначения третьего измерения УЗ в фирме термина *антропосоциальность* вместо термина *социальность*. Вторая предпосылка связана с замечанием Ч. Барнарда, согласно которому социализация и специальное обучение – средства объединения личностей, обладающих общностью целей. Разделение работниками общих целей и ценностей отражает нерыночную природу предприятия в условиях высокотехнически оснащенного и высокообобществленного производства

в экономике знаний. В ней технологическое развитие производительных сил объективно диктует антропосоциальность (коллективизм) в труде в форме добровольного обмена знаниями. Управление знаниями следует понимать одновременно и как новую функцию управления, и как особый вид совместной деятельности по обмену знаниями специалистов и менеджеров. Антропосоциальность обмена профессиональными знаниями в фирме рассмотрена нами в работе [2]. Поскольку знания включают информацию, насыщенную личностными смыслами, а также элементы группового сознания, они имеют социально-психологическую природу, что является третьей предпосылкой. Формируясь в совместной деятельности, они содержат «когнитивные, оценочные и эмоциональные компоненты группового отношения к действительности» [3]. Это означает, что в УЗ необходимо социально-психологическое измерение *когнитивного человека* – антропного начала (в нашей терминологии). Социально-психологический анализ пяти моделей управления знаниями, распространенных в российских организациях, – управление знаниями в проектах, виртуальные группы экспертов, центры компетенций, управление знаниями через организационное развитие, а также открытые инновации – представлен в работе [3].

Вводимое нами понятие *антропосоциальность* как новое измерение управления знаниями мы предлагаем использовать в комплексе с технологическим и экономическим измерениями. Далее сквозь призму методологической триады «антропосоциальность – экономичность – технологичность» проведем анализ современных зарубежных концептуальных моделей УЗ. Выбранный методологический подход определяет практический вывод: существующие концепции УЗ мало ориентированы на человека и микросоциум фирмы. Так, модель, предложенная С. Галахером и Ш. Хазлетт [4], выделяет три взаимосвязанные компоненты: инфраструктура знаний, культура знаний и технология знаний. Из них только создание эффективной культуры знаний включает осознание важности роли человека как носителя знаний, и то с целью создания в человеке заинтересованности в обмене знаниями для извлечения прибыли. В этом же экономическом плане формируется соответствие социальной среды компании требованиям управления знаниями. Раскрывая многообразие взаимосвязей между знаниями и стратегией фирмы, управлением знаниями и стратегическим менеджментом, М. Зак исходит из того, что знания являются главным (или по меньшей мере одним из главных) стратегическим ресурсом фирмы. Однако из этой посылки он выводит лишь одно конкретно-экономическое заключение: «бизнес-стратегия фирмы должна отражать роль знаний в помощи фирме конкурировать» [5]. В частности, такие аспекты стратегического менеджмента, как аллокация ресурсов, организационный дизайн, разработка продукта и сегментация рынка, могут быть настроены для укрепления сильных и уменьшения слабых сторон знаний, для извлечения выгоды и смягчения основанных на знании конкурентных возможностей и угроз. Дж. Секстон, исследуя создание новых знаний посредством передачи существующих знаний в контексте создания и контроля инноваций на уровне фирмы, рассматривает обмен знаниями как антецедент инноваций внутри фирмы, фундаментальный компонент инновационного процесса, но лишь постольку, поскольку успешные инновационные результаты могут привести к увеличению прибыли, увеличению доли рынка и конкурентным преимуществам по сравнению с другими фирмами [6, p. 20, 23].

Такой подход к УЗ, частные примеры которого приведены выше, в более обобщенном виде представлен в исследовательском докладе по управлению знаниями *KPMG Consulting*[1]. Опрос 423 организаций в Великобритании, континентальной Европе и США показал, что управление знаниями, по мнению респондентов, играет *чрезвычайно значительную* или *значительную* роль в улучшении конкурентных преимуществ (79 %), в маркетинге (75 %), в улучшении ориентации на клиента (72 %), в продуктовых инновациях (64 %), в росте выручки и прибыли (по 63 %), в развитии наемных работников (57 %). Исходя из полученных результатов авторы доклада упрекают практиков УЗ в том, что они концентрируются на немедленных результатах в виде роста прибыли и снижения издержек, но упускают такие долгосрочные финансовые выгоды, как интеллектуальный капитал, увеличивающий стоимость компании на рынке. Также консультанты критикуют компании за то, что они «рассматривают управление знаниями как чисто технологическое решение», практически не внедряя системы, специально сконфигурированные для УЗ, и не осознают необходимость его включения в организационную культуру. Преодоление же этих недостатков, по мнению специалистов *KPMG Consulting*, позволит организациям получить «Высокопроизводительного Сотрудника – индивида, который использует процедуры и технологии управления знаниями для реализации собственного потенциала и предоставления реальных

[1] Knowledge Management Research Report. 2000. 28 p. Режим доступа: http://www.providersedge.com/docs/km_articles/kpmg_km_research_report_2000.pdf (дата обращения: 01.04.2018).

бизнес-преимуществ для организации, ее клиентов и заинтересованных сторон»[2].

Отсюда совершенно очевидно, что реализация собственного потенциала и развитие наемных работников в нынешних менеджмент-консалтинге и деловой практике управления знаниями по-прежнему носят ограниченный, инструментальный характер, подчиняясь узко-экономическим целям собственников и менеджеров фирмы, и не являются самоценными. Таким образом, современным моделям управления знаниями присущи общие методологические основания и соответственно прагматически прикладные измерения – экономическое и технологическое. В их основе лежат концепция *использования человеческих ресурсов*, которая стала продолжением теории *человеческих отношений* (Э. Мэйо), и теория *человеческого капитала* (Г. Беккер, Т. Шульц). Модели управления знаниями остаются в русле технократизма и факторного подхода КЭЗ. В них принципиально отсутствует антропосоциальность.

Концепция управления знаниями в фирме, по нашему мнению, должна иметь два теоретических основания: 1) экономичность – мера практичности технологии, 2) антропосоциальность – мера практичности экономики как корневой системы процесса управления. Если первое, на наш взгляд, не требует своего доказательства в рыночной экономике, то второе нуждается в развернутом обосновании. Рыночная экономика, как никакая другая, требует доведения результатов теоретических исследований до практических рекомендаций. На микроуровне – до обоснования действий фирмы по достижению желаемых в обществе социально-экономических результатов. Особенно велико число практических задач, требующих антропосоциального подхода к своему решению, в инновационных организациях, где и развито УЗ: госкорпорации «Росатом» и «Ростех», АО и УК «РОСНАНО», ПАО «Сбербанк», ПАО «Банк ВТБ», ПАО «МТС», ПАО «Северсталь», ПАО «Газпром», ПАО «Газпром нефть», ПАО «ЛУКОЙЛ» и др. Как видно, в этом списке есть компании и добывающих отраслей, что должно послужить примером для угледобывающих компаний, работающих в Кемеровской области.

Выбор целей и средств их достижения объективно и субъективно ограничивают сформированные обществом для фирм ценностные установки и разделяемые ими морально-культурные нормы. Социальная рыночная экономика исходит из того, что индивидуальный выбор субъектов формируется под воздействием не столько рационального личного интереса – стремления к максимизации выгоды в виде прибыли, сколько морально-этических ограничений, социальных обязательств и ожиданий (в нашей терминологии – социального порядка). Такая социоантропная группа качеств роднит, по нашему мнению, социальную экономику с экономикой, основанной на знаниях человека. Последняя в силу общественного характера знаний изначально является социальной, а из-за неразрывности знаний с человеком – антропной. Общая социальная природа обеих наук состоит в том, что «они исходят из потребностей человека, и, являясь результатом его деятельности, воплощаются в определенных духовных ценностях и социальных условиях человеческого бытия» [7, с. 82]. Это означает, что их сущностными основаниями являются антропное начало и социальный порядок. Данный факт должны учитывать теория и практика УЗ. Эксперты отмечают, что «уровень «социальности» современной экономической науки пока явно недостаточен для ответа на *практические* запросы» [8, с. 71]. На наш взгляд, данный вывод еще более правомерен для управления. Для того чтобы экономика служила человеку, а не человек – экономике, нужно, прежде всего, установить меру практичности экономики в современном обществе.

Мерой практичности экономики является, по нашему убеждению, ее антропосоциальность как польза человеку в виде его здоровья, а также морально и материально благополучного пребывания в социуме. Асоциальная рыночная экономика отличается пренебрежением к человеческой жизнедеятельности. Экономика, лишенная антропосоциальности, – яркий пример последующей в истории дисторсии мира, отклики которой мы наблюдаем в УЗ. Мера, согласно Аристотелю, – наиболее точное выражение существа единого; «мерой называется то первое, чем каждая вещь познается, и для каждого мерой служит единое» [9, с. 254]. «Таким образом, единое есть мера всех вещей, потому что мы узнаем, из чего состоит сущность, когда производим деление либо по количеству, либо по виду. И единое неделимо потому, что первое в каждом [роде вещей] неделимо» [9, с. 254–255]. Исходя из этого положения философии и учитывая, что экономика с управлением – неотделимая часть социума, призванная обслуживать его благополучие, на них будет методологически верным, по нашему мнению, распространить в качестве меры практичности социальность, дополненную антропностью, т. е. антропосоциальность.

Три измерения УЗ – антропосоциальность, экономичность и технологичность – мы рассматриваем в экономике трех типов: индустриальной экономике, капитализированной экономике знаний и социализированной экономике знаний (СЭЗ) [10]. Приоритетность трех измерений УЗ в фирме по типам экономики представлена в таблице.

[2] Там же.

Таблица. Место антропосоциальности, экономичности и технологичности как измерений управления знаниями в фирме в экономике разных типов
Table. The place of anthroposociality, economy and technology and as the dimensions of knowledge management in the firm according to various economy types

Тип экономики / Измерение УЗ	Индустриальная экономика	КЭЗ	СЭЗ
Антропосоциальность	III	III	I
Экономичность	II	I	III
Технологичность	I	II	II

Исходя из обусловленности целями средств их достижения места распределены нами следующим образом. В индустриальной экономике – технологичность занимает I место, экономичность – II место, антропосоциальность – III место из-за того, что цель УЗ там – производственное приложение знаний работников для извлечения прибыли. В КЭЗ – экономичность на I месте, технологичность – на II месте, антропосоциальность – на III месте, т. к. цель УЗ – получение прибыли за счет развития интеллекта работника, применяющего технологии. В СЭЗ экономичности отведено нами III место, технологичности – II место (из-за важности для человека эргономики) и антропосоциальности – I место, поскольку цель УЗ – всестороннее развитие человека-работника за счет прибыли от использования технологий. Лавинообразное усложнение когнитивно-информационных обменов на предприятии влияет на его микросоциум и требует пересмотра акцентов концепции управления знаниями в пользу антропосоциальности перед технологичностью и экономичностью.

Заключение

Как и любое теоретическое построение, претендующее на практическое осуществление, обоснование антропосоциальности как приоритетного измерения управления знаниями имеет двойственный характер. С одной стороны, оно являет собой идеальный антропосоциальный замысел автора. С другой стороны, его воплощение в реальную практику должно учитывать законы современной российской рыночной экономики. Представляется, что на начальном этапе предлагаемое измерение может на практике реализоваться в КЭЗ в форме компромисса, став средством нейтрализации такой негативной реакции работников на применяемые методы управления знаниями, как нежелание добровольно делиться личными знаниями.

Таким образом, в результате проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

1. Рассматривая управление знаниями как современное направление в теориях менеджмента и организации, следует ввести в него такое измерение, как антропосоциальность. Она включает антропное начало (человека) в качестве конечной цели деятельности фирмы и социальный порядок – средство обеспечения достижения названной цели. Действительное развитие концепции УЗ и ее практическое применение в фирме представляется возможным лишь с опорой на антропосоциальность как нематериальное измерение в дополнение к материальным измерениям технологичности и экономичности для более полного использования духовного понятия знания – индивидуального и коллективного.

2. Модернизация концепции УЗ в виде изменения вектора измерений в пользу антропосоциальности позволит теснее связать УЗ с социальной и кадровой политикой фирмы. Имплементация антропосоциальности как меры практичности реального сектора экономики будет служить системным выправлением кризисной ситуации, сложившейся в экономике в целом. Антропосоциальность, правильно задействованная менеджментом фирмы, – это большая практическая сила, она работает на ее экономику, прежде всего потому, что элиминирует недобросовестное отношение сотрудников к выполняемой работе путем их верной социализации.

3. Экономисты-теоретики должны проработать теорию и механизм формирования нового уклада социализированной экономики знаний, инструментом которой будет модернизированное УЗ. Концепция УЗ в фирме, признающая приоритет антропосоциальности, в рамках новой теории социальной экономики, основанной на научных знаниях человека, открывает хорошие перспективы для своевременного и адекватного ответа на актуальные запросы реального сектора экономики.

Литература

1. Жернов Е. Е., Жернова Н. А. Научное и гуманистическое направления в классических западных теориях менеджмента: проблема синтеза на основе знания // Становление экономики знаний: от теории к практике региона / под общ. ред. Н. В. Осокиной, Е. Е. Жернова. Кемерово, 2012. С. 74–111.
2. Жернов Е. Е. Антропосоциальность обмена профессиональными знаниями в фирме // Идеи и идеалы. 2017. № 1. С. 102–113. DOI: 10.17212/2075-0862-2017-1.2-102-113
3. Нестик Т. А. Модели управления знаниями в российских организациях: социально-психологический анализ // Современные технологии управления. 2014. № 1. С. 30–37.
4. Gallagher S., Hazlett S. Using the Knowledge Management Maturity Model (KM3) as an Evaluation Tool. Paper presented at Conference on Knowledge Management Concepts and Controversies, University of Warwick, Coventry, February 10–11, 2000.
5. Zack M. Developing a Knowledge Strategy: Epilogue // The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge. N. Bontis and C. W. Choo (eds.), Oxford University Press, March, 2002. Режим доступа: http://web.cba.neu.edu/~mzack/articles/kstrat2/kstrat2.htm (дата обращения: 01.04.2018).
6. Sexton J. C. The creation of new knowledge through the transfer of existing knowledge: examining the conundrum of creation and control in innovation. Dr. Philos. Sci. Diss. 2012. Режим доступа: https://pqdtopen.proquest.com/doc/1287996246.html?FMT=AI&pubnum=3551215 (дата обращения: 01.04.2018).
7. Яровая Е. В. Социальная наука в контексте общественно-исторического и научного процесса (на примере США). М.: ИМЭМО, 1995. 86 с.
8. Шабанова М. А. Социоэкономика как актуальное междисциплинарное направление: вклад социологии // Социологические исследования. 2013. № 11. С. 64–75.
9. Аристотель. Метафизика // Аристотель. Сочинения. В 4 т. М.: Мысль, 1975. Т. 1. С. 63–367.
10. Жернов Е. Е. Какое знание необходимо экономике знаний? // Россия молодая: материалы IX Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (18–21 апреля 2017 г.). Кемерово, 2017. С. 74019. Режим доступа: http://science.kuzstu.ru/wp-content/Events/Conference/RM/2017/RM17/pages/Articles/0704019-.pdf (дата обращения: 01.04.2018).

CONCEPTION OF KNOWLEDGE MANAGEMENT IN THE FIRM: ANTHROPOSOCIALITY AS THE PRIORITY DIMENSION

Evgeny E. Zhernov [a, @, ID]

[a] *T. F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, 28, Vesennyaya St., Kemerovo, Russia, 650000*
[@] *zhee.eti@kuzstu.ru*
[ID] *https://orcid.org/0000-0003-3558-0802*

Received 03.11.2018. Accepted 26.11.2018.

Keywords: knowledge economy, dimension of knowledge management, sociality, economy, technology, socialized knowledge economy

Abstract: The present research features anthroposociality, economy, and technology as three dimensions of knowledge management in the firm. The purpose of the research is to substantiate the advancement of anthroposociality for knowledge management as the non-material dimension in the transition to the socialized knowledge economy in comparison with material dimensions. The research method is the analysis of conceptual models of knowledge management through the prism of the methodological triad «anthroposociality – economy – technology». The author proposes a new dimension of knowledge management in the firm, i.e. anthroposociality, and formulates the theoretical foundations of practical measures in technology and economy, which determine the correlation of the chosen dimensions of knowledge management in industrial economy, capitalized knowledge economy, and socialized knowledge economy. The author determines the priorities of these dimensions according to the objectives of knowledge management in a firm operating in one of the economies mentioned. The results can be used for the development of the personnel and social policies. Conclusions: 1. The theoretical basis «anthroposociality is the measure of

practicality of the economy» is substantiated by the priority of the benefits of the social economy to the employees in the form of their health, as well as moral and material wellbeing in the society. 2. For knowledge management, the following aspects have been established: the predominance of technology in the industrial economy, since its goal is the production application of knowledge of employees to extract profit; the primacy of economy in the capitalized knowledge economy because of the goal of making a profit by developing the intellect of the worker; the priority of anthroposociality in the socialized knowledge economy due to the goal of the all-round development of the individual-worker by making a profit from the use of technology. 3. Development of the personnel and social policies of the firm, taking into account the proposed dimension of knowledge management, will increase the importance of anthroposociality in the management of a modern firm, which will become a condition for the goal-in-itself development of workers in the knowledge economy.

For citation: Zhernov E. E. Kontseptsiia upravleniia znaniiami v firme: antroposotsial′nost′ kak prioritetnoe izmerenie [Conception of Knowledge Management in the Firm: Anthroposociality as the Priority Dimension]. *Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic Sciences*, no. 4 (2018): 73–79. DOI: 10.21603/2500-3372-2018-4-73-79

References

1. Zhernov E. E., Zhernova N. A. Nauchnoe i gumanisticheskoe napravleniia v klassicheskikh zapadnykh teoriiah menedzhmenta: problema sinteza na osnove znaniia [Scientific and humanistic trends in classical Western management theories: the problem of synthesis on the basis of knowledge]. *Stanovlenie ekonomiki znanii: ot teorii k praktike regiona* [Formation of the knowledge economy: from theory to practice of the region]. Ed. Osokina N. V., Zhernov E. E. Kemerovo, 2012, 74–111.

2. Zhernov E. E. Antroposotsial'nost' obmena professional'nymi znaniiami v firme [Anthroposociality of professional knowledge sharing in the firm]. *Idei i idealy = Ideas and Ideals*, no. 1 (2017): 102–113. DOI: 10.17212/2075-0862-2017-1.2-102-113

3. Nestik T. A. Modeli upravleniia znaniiami v rossiiskih organizatsiiakh: sotsial'no-psikhologicheskii analiz [Knowledge management models in Russian organizations: socio-psychological analysis]. *Sovremennye tehnologii upravleniya = Modern Management Technologies*, no. 1 (2014): 30–37.

4. Gallagher S., Hazlett S. *Using the Knowledge Management Maturity Model (KM3) as an Evaluation Tool.* Paper presented at Conference on Knowledge Management Concepts and Controversies, University of Warwick, Coventry, February 10–11, 2000.

5. Zack M. Developing a Knowledge Strategy: Epilogue. *The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge*. N. Bontis and C. W. Choo (eds.), Oxford University Press, March, 2002. Available at: http://web.cba.neu.edu/~mzack/articles/kstrat2/kstrat2.htm (accessed 01.04.2018).

6. Sexton J. C. *The creation of new knowledge through the transfer of existing knowledge: examining the conundrum of creation and control in innovation*. Dr. Philos. Sci. Diss. 2012. Available at: https://pqdtopen.proquest.com/doc/1287996246.html?FMT=AI&pubnum=3551215 (accessed 01.04.2018).

7. Yarovaya E. V. *Sotsial'naia nauka v kontekste obschestvenno-istoricheskogo i nauchnogo protsessa (na primere SShA)* [Social science in the context of socio-historical and scientific process (the USA case)]. Moscow: IMEMO, 1995, 86.

8. Shabanova M. A. Sotsioekonomika kak aktual'noe mezhdistsiplinarnoe napravlenie: vklad sotsiologii [Socio-economy as an actual interdisciplinary area: the contribution of sociology]. *Sotsiologicheskie issledovaniia = Sociological Studies*, no. 11 (2013): 64–75.

9. Aristotle. Metafizika [Metaphysics]. Aristotle. *Sochineniia* [Works by Aristotle]. Moscow: Mysl', vol. 1 (1975): 63–367.

10. Zhernov E. E. Kakoe znanie neobkhodimo ekonomike znanii? [What knowledge is necessary for the knowledge economy?]. *Rossiia molodaia: materialy IX Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem (18–21 aprelia 2017 g.)* [Young Russia: Proc. Russian Sci.-Prac. Conf. with Intern. Participation (April 18–21, 2017)]. Kemerovo, 2017, 74019. Available at: http://science.kuzstu.ru/wp-content/Events/Conference/RM/2017/RM17/pages/Articles/0704019-.pdf (accessed 01.04.2018).