

Жернов

Евгений Евгеньевич, канд.
экон. наук, доцент кафедры
экономики ФГБОУ ВО «Куз-
басский государственный
технический университет
имени Т.Ф. Горбачева»,
Россия, 650000, г. Кемерово,
ул. Весенняя, 28.
E-mail: eugjernov@mail.ru

**АНТРОПОСОЦИАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ОБМЕНА
ЗНАНИЯМИ ВО ВНУТРИФИРМЕННОМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СООБЩЕСТВЕ**

**ANTHROPOSOCIAL FOUNDATIONS
OF KNOWLEDGE SHARING IN THE INTRA-FIRM
PROFESSIONAL COMMUNITY**

Е.Е. Жернов
E.E. Zhernov

Кузбасский государственный технический
университет имени Т.Ф. Горбачева, Россия
T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Russia
E-mail: eugjernov@mail.ru

Актуальность исследования обусловлена необходимостью определения сущностных оснований обмена знаниями во внутрифирменном профессиональном сообществе с позиции микроэкономической теории для решения одной из основных проблем управления знаниями. **Цель работы** – представить выявленные как сущностные и проанализированные в пространстве коллективной трудовой культуры антропосоциальные основания обмена знаниями в рамках профессионального сообщества российской фирмы. **Методами исследования** являются: системный, необходимый для рассмотрения генезиса и факторов развития коллективных особенностей обмена знаниями в социокультурном пространстве процесса труда в российской фирме; диалектический, позволяющий увидеть повседневную культуру труда во взаимосвязи с таким социокультурным явлением, как обмен знаниями. **Результат исследования** – установление в качестве сущностных антропосоциальных оснований обмена знаниями во внутрифирменном профессиональном сообществе взаимосвязанных антропного начала и микросоциального порядка. В научном плане учет в их взаимосвязи интересов работника-профессионала и установившегося в профессиональном сообществе фирмы микросоциального порядка может послужить методологической базой разработки предложений по повышению эффективности внутрифирменного обмена знаниями, что на практике позволит минимизировать проблемы, связанные с нежеланием работников делиться личными знаниями. Выявленные антропосоциальные основания могут стать фундаментом системы партнерских отношений собственника фирмы с наемными работниками-профессионалами.

Ключевые слова: обмен знаниями, фирма, профессиональное сообщество, антропное начало, микросоциальный порядок, антропосоциальные основания.

*The relevance of the research is determined by the necessity of revelation of essential foundations of knowledge sharing in the intra-firm professional community from the perspective of microeconomic theory in order to solve one of the fundamental knowledge management issues. **The aim of the study** is to introduce the anthroposocial foundations (identified as the essential and analysed in the space of collective work culture) of the knowledge sharing within professional community of the Russian firm. **The research methods** are the following: the system approach is needed to review the genesis and factors of the development of collective knowledge sharing features in the socio-cultural environment of the work process in Russian firm; the dialectic approach allows to see the daily work culture in the connection with such a socio-cultural phenomenon as the knowledge sharing. **The result of the study** is the identification of interrelated anthropic origin and microsocial order as the essential anthroposocial foundations of knowledge sharing in the intra-firm professional community. From a scientific perspective the consideration of the interests of a professional employee in relation to the microsocial order established in the professional community of the firm can serve as a methodological basis in the development of proposals to improve intra-firm knowledge sharing efficiency. In practice, it will allow to minimize the problems associated with the reluctance of employees to share personal knowledge. Anthroposocial foundations identified in the article can become the base of the system of partnership between an owner of a firm and professional employees.*

Key words: knowledge sharing, firm, professional community, anthropic origin, microsocial order, anthroposocial foundations.

Особое значение для современной фирмы в условиях формирования экономики знаний имеет проблема социально-экономических и социокультурных отношений, складывающихся при обмене знаниями между ее работниками в процессе повседневной трудовой деятельности. Используемые менеджерами западные инструменты развития таких отношений, в частности механизм формирования внутреннего рынка знаний, не всегда обеспечивают достижение необходимой эффективности производства, что представляет собой насущную проблему управления знаниями. Настоящий период существования фирмы характеризуется переломом моральных ценностных установок и стереотипов поведения. С одной стороны, все еще сохраняются традиции советского отношения к человеку-работнику, обладающему профессиональным знанием, как к главной ценности предприятия; с другой – превалируют экономические интересы собственников капитала фирмы. Подконтрольный им менеджмент разрабатывает соответствующие социальные технологии управления, в данном случае управление знаниями, движущей силой которого в первую очередь является прибыль.

Для решения менеджерской проблемы требуется определить внутреннее содержание социально-экономических оснований обмена знаниями на микроуровне с позиции экономической теории. В российской фирме сегодня наблюдается нередко противоречивое сочетание традиционных – советских и нетрадиционных – западных форм регулирования процесса обмена знаниями. Поскольку обмен профессиональными знаниями – эффективный способ внутрифирменной консолидации для повышения эффективности, им надо управлять методами, выстроенными на сущностных основаниях обмена знаниями. От выявленных оснований напрямую зависит решение следующих значимых вопросов обмена знаниями: делиться или не делиться профессионалам личными знаниями в совместном трудовом процессе (какие для этого есть основания); зачем предоставлять коллегам часть своего личного знания в совместное пользование; где и как обмениваться частными знаниями для общего блага.

Исторический анализ показывает, что приоритетное значение в российской трудовой культуре всегда придавалось коллективным ценностям. Поэтому мы рассматриваем социально-экономический обмен знаниями (далее – обмен знаниями, или когнитивный обмен) в профессиональном сообществе фирмы, помещая его в пространство культуры коллективистского типа, поскольку она определяет отношения между субъектами обмена знаниями в российской фирме. Характерным отличительным свойством российской трудовой культуры в части обмена знаниями является, на наш взгляд, наличие особых образований. Такие образования можно обозначить как сущностные, или базисные, то есть существующие на микроуровне – в трудовом коллективе фирмы, в ее профессиональном сообществе. Мы назвали их антропосоциальными основаниями когнитивного обмена. Именно эти целостные в своей сути образования, укорененные в повседневной деятельности россиян трудовыми традициями, во многом определяют ценностные ориентиры и поведение современных работников. Исследование взаимно обусловленного сочетания антропного начала и микросоциального порядка в повседневной трудовой культуре профессионального сообщества фирмы представляет собой новый применительно к решению проблем обмена знаниями антропосоциальный подход. Он дает возможность увидеть не только экономическое проявление данного процесса, но и установить его антропную сущность и социальную направленность. Функцию трансферта знаний, а также норм и ценностей от одного субъекта к другому при этом выполняет внутрифирменная трудовая культура, образуя субкультуру открытого доступа к профессиональным знаниям в процессе совместного труда.

Обзор публикаций по проблеме позволяет отметить недостаточность в экономической литературе комплексных исследований антропного и социально-регламен-

тирующего ракурсов обмена знаниями как части российской трудовой культуры. Следовательно, исследование антропного начала и микросоциального порядка в трудовой внутрифирменной культуре, получивших сущностное выражение в выявленных нами антропосоциальных основаниях, актуально, прежде всего, с точки зрения микроэкономической теории.

Объектом исследования является обмен знаниями во внутрифирменном профессиональном сообществе как часть коллективной трудовой культуры российской фирмы.

Предмет исследования – антропосоциальные основания в системе социокультурных трудовых отношений по поводу обмена профессиональными знаниями в фирме.

Теоретическую гипотезу исследования составляет предположение об укоренении в российской повседневной трудовой культуре обмена знаниями уникальных антропосоциальных оснований, вкуче отражающих понимание сущности человека и регулирование социального порядка когнитивного обмена в профессиональном сообществе фирме.

Цель работы – выявление и анализ антропосоциальных оснований обмена знаниями в пространстве коллективной трудовой культуры российской фирмы в рамках ее профессиональных сообществ. Достижение цели исследования потребовало постановки и решения следующих задач:

1) выявить особенности российского обмена профессиональными знаниями с позиции места и роли ценностей коллективного труда в трудовой жизни россиян;

2) установить специфику внутрифирменного культурного элемента «обмен профессиональными знаниями» как сочетание антропного начала и микросоциального порядка, регулирующего отношения когнитивного обмена в процессе коллективного труда в рамках профессионального сообщества фирмы.

Российские работники переживают стадию перехода от советской к западной культуре обмена знаниями в процессе трудовой деятельности в фирме. Основные социально-психологические феномены поведения человека при обмене знаниями определяются характером трудовых отношений – капиталистического, при котором знание – товар, или социалистического – знание признается общественным благом. Наряду с этим большое значение для работника имеет наличие системы социальных связей: социальной группы, коллектива, ценностей, норм, правил. Среди проблем структурной десоциализации российской экономики ученые называют «коллапс приоритетных социальных групп – «таргетных» элит, в первую очередь инженерных работников – наиболее престижной группы в СССР до середины 1980-х гг.» [1. С. 21]. Обмен профессиональными знаниями наиболее четко в фирме проявляется в определенной профессиональной группе (в работе рассматривается часть группы, действующая на микроуровне), называемой в специальной литературе по-разному: класс профессионалов (Д. Белл, 1973) [2]; оверстрат интеллектуальных собственников (А.М. Орехов, 2009) [3]; когнитариат (Э.Д. Вильховченко, 2010) [4]; прекариат (Ж.Т. Тощенко, 2015) [5]; профессиональное сообщество (Дж. Лэйв и Э. Венгер, 1991) [6]. Здесь для характеристики изучаемой социальной группы мы используем узкое определение профессиональных сообществ Ф. Николса: «это группы людей в компании (организации), которые формируются с целью обмена тем, что они знают; учиться друг у друга различным аспектам и тонкостям профессиональной деятельности; и обеспечивать социальное взаимодействие в процессе этой деятельности» [7]. В данном определении для нашего исследования важны следующие аспекты: обмен *личными* знаниями («тем, что они знают»); взаимность («учиться друг у друга»); социальность взаимодействия; трудовой профессиональный контекст. Главная фигура профессионального сообщества фирмы – человек труда, профессиональный работник, обладающий личными знаниями. Членами профессионального сообщества являются наемные специалисты и высококвалифицированные рабочие. Причем, если на индустриальной стадии рабочие наиболее квалифицированных профессиональных групп – наладчики, ремонтные рабочие, электромонтеры, то по прогнозу М. Каку: «В ближайшее время

“рабочими” будут признаны специальности, которые сейчас считаются интеллектуальными: программирование, веб-дизайн, 3D-проектирование» [8].

Профессиональные сообщества способствуют сокращению и предотвращению разрыва социально значимых связей в современной экономике, приводящего к ее десоциализации. Действуя в качестве сознательного микросоциального актора, профессиональное сообщество наряду с менеджментом несет ответственность за определенную область знаний в фирме, обеспечивает возможности для равноправного обмена знаниями среди всех членов сообщества, независимо от их места в организационной иерархии. Это означает не только интеллектуальную и культурную автономию, но и неформальность сообщества в организационном отношении, т. е. его неподверженность непосредственному управленческому воздействию. Профессиональное сообщество нельзя рассматривать только как рыночный инструмент обмена знаниями среди работников фирмы с целью эксплуатации их квалификации и знаний: по нашему убеждению, это разрушительная позиция. Профессиональное сообщество характеризуют социальные схожесть, сплоченность, тождество его членов; их следование базовым профессиональным ценностям, среди которых особое место занимает ценность знания как общественного блага. Административное вторжение в деятельность сообщества приведет к сопротивлению его членов, их отказу под разными предлогами участвовать в официальных мероприятиях. Воспитание понимания традиций и ценностей российской трудовой культуры, их удержание – социальные функции профессионального сообщества. Защита принципов и ценностей трудовой культуры, интеллектуальной независимости – задача его членов. Представления менеджеров о том, что личные знания могут просто покупаться и продаваться – упрощенный взгляд на проблему обмена. Наблюдаемое здесь ценностно-культурное противоречие заключается в том, что профессиональное сообщество зарождается и развивается в бизнес-среде фирмы, которая определяет ее организационную культуру, в том числе культуру обмена знаниями. Бизнес-среда не во всем совпадает с трудовой средой, в которой в действительности и происходит личностно-профессиональное социальное развитие работников. Поэтому организационная культура не тождественна трудовой культуре: последняя, по нашему мнению, должна быть ядром первой. Сущностные основания обмена знаниями в профессиональном сообществе не могут определяться только внутрифирменным рынком знаний, поскольку являются частью культурного наследия его членов – представителей всего общества.

Выявление и понимание антропосоциальных оснований обмена профессиональными знаниями в повседневной российской трудовой культуре основано на допущении возможности бесконфликтного взаимообмена знаниями. Система норм и ценностей, упорядочивающая такой обмен знаниями, – коллективистский трудовой идеал россиян, сформированный их особым культурным архетипом, имеющим духовно-нравственный характер. Факт естественности добровольного обмена знаниями для них связан с тем, что в советской трудовой культуре знания считаются общественным благом, которое полностью не может принадлежать отдельному человеку. Генезис и развитие российского традиционного обмена знаниями обусловлены особенностями национального мировидения, бессознательно-психологическими, социокультурными и духовно-нравственными факторами. В отличие от западной модели отношений в виде внутреннего рынка знаний [9] обмен знаниями воспринимается россиянами как безусловный, неизбежно необходимый способ взаимодействия в совместной трудовой жизни, не требующий денежного эквивалента всех ценностей, особенно тех, которые производны от единой ценности – самостоятельной ценности человека. Если в основе всей системы ценностей фирмы лежат деньги, ее менеджмент ни при каких, пусть даже самых современных технологиях, не получит желаемой эффективности труда профессиональных интеллектуальных работников, исповедующих более гуманную систему ценностей.

Базисным признаком современных социально-экономических систем, к которым относится и фирма, является экономический антропоцентризм [10]. Наряду с ним в качестве особого способа выражения и закрепления антропосоциальных качеств, суть которого – приоритет совместного труда, мы рассматриваем социоцентризм, поскольку человеческий труд изначально был социальным, коллективным. Российская трудовая культура создает возможности для выражения социальной сущности человека, способствует определению места индивидуальной трудовой жизни в рамках отношений «коллектив-индивид». Субъекты обмена знаниями в процессе совместного труда – не отдельные индивиды, но «индивид-общность», т. к. создателем общественного продукта является коллектив (совокупный работник как социальный организм) [11].

Теоретический анализ такого элемента внутрифирменной трудовой культуры, как обмен профессиональными знаниями в профессиональных группах трудового коллектива фирмы позволяет утверждать, что там укореняются следующие антропосоциальные основания: (1) творческие способности человека понимать, создавать и распространять знания (антропное начало) и (2) микросоциальный порядок, формирующий внутрифирменную профессиональную идентичность. Такая идентичность образуется сначала традициями, а только затем внедрением системы современных микросоциальных регуляторов, в которую включаются социально-профессиональные мотиваторы поведения людей, стандарты профессионализации, социальный кодекс фирмы. Подчеркнем, что антропное начало не может заменить собой микросоциальный порядок, а микросоциальный порядок – антропное начало. Иными словами, ни одно отдельно взятое антропное начало, ни один лишь микросоциальный порядок не являются основаниями обмена знаниями. Только их взаимообусловленное сочетание создает сущностные, конституирующие его суть, основания обмена знаниями.

Творческие умственные способности человека, его всестороннее развитие в процессе совместного труда – главные факторы развития производства, в том числе и через обмен знаниями в процессе труда. При этом антропные идеи составляют антропное начало процесса и состоят в следующем: «В своем движении труд своим предметом имеет самого себя, производит и воспроизводит себя, а его началом (курсив мой. – Е.Ж.) является субъект, т. е. человек, от которого исходит это движение» [12. С. 35]. Согласно В.Я. Ельмееву, человек соответствует всем научным требованиям к «началу», причем «не только в анализе процесса труда и производства, но и движения всего общества. В том и в другом случае человек предстает и как начало, и как результат, т. е. и в производстве трудом труда и в воспроизводстве общества и человека» [12. С. 36]. Следовательно, анализ процесса обмена знаниями в процессе труда и производства следует начинать с человека (антропное начало).

Проблема обмена знаниями изучается не только в экономической теории и управлении, но и в психологии, социологии, антропологии, что свидетельствует о ее междисциплинарном характере. Поскольку ни одну научную дисциплину нельзя считать главной в общем поле гуманитарного знания, можно предположить, что подобная «уступка» со стороны экономистов вызвана их неспособностью объяснить экономику чисто экономически. И это естественно, так как она развивается в социокультурном пространстве. В последнем, согласно структурной антропологии К. Леви-Стросса, вся социальная жизнь трактуется как обмен комплементарными ценностями [13]. С позиции антропологии, традиции которой развиваются в индустриальной и постиндустриальной культуре [14; 15], обмен рассматривается как обмен дарами, а не товарами. Акт дарения-отдаривания закрепляет нерыночные отношения между конкретными лицами или группами лиц. В этом случае знание не может быть товаром, но остается ценностью, а обмен им является символическим отношением. В этом обмене происходит взаимное призна-

ние профессиональных знаний членами локального социума, что закрепляет их микросоциальные роли не только в соответствии с разделением выполняемых ими функций и местом в организационной иерархии, но также укрепляет их микросоциальные связи в профессиональной среде. Обмен знаниями как ценностями – это в действительности обмен представлениями сторон обмена о его полезности, нужности в совместной профессиональной деятельности. Знание как предмет обмена-дара выступает в профессиональном сообществе фирмы не только в качестве интеллектуальной собственности работника, но представляет собой воплощение когнитивных качеств дарителя, которыми он делится в момент дара с другими. Живой обмен («живообмен») включает в себя непосредственные, то есть не опосредованные техникой и технологией, передачу, прием и распространение между работниками в фирме профессиональных знаний.

Экономическое основание для обмена знаниями – то же, что и для обмена любыми другими благами, – их неравноценность [16. С. 153]. Обмен происходит потому, что у одного работника есть профессиональное знание, имеющее для него меньшую ценность, чем знания, которые есть у другого работника, в свою очередь оценивающего их ниже, чем первый. Каждый профессиональный работник создает особое знание, специализируясь на производстве именно данного вида знания как особого, знаниевого, товара. Обмен продуктами этих специализированных видов труда составляет одну из сторон экономики знаний как рыночной экономики, включающей внутрифирменный рынок знаний. Следовательно, можно утверждать, что каждый производитель знания объективно зависит от другого, с которым он должен вступить в обмен. Вместе с тем любой производитель знания работает независимо от другого, обособленно. Эти два противоположных утверждения одинаково справедливы для экономики знаний как рыночной экономики. Благодаря этому и возникает обмен знаниями как товарами. Из простейшего обмена знаниями-товарами вырастет сложная капиталистическая организация с различными системами обмена – и рыночными, и нерыночными. Обмен знаниями как интеллектуальная деятельность не может быть целиком подчинен предпринимательской цели – прибыли. Интеллектуальный (когнитивный) обмен – не нейтральная категория, он должен учитывать традиции, культуру людей. Игнорирование культурных трудовых корней приводит к установлению безраздельного правления рынка в такой деликатной сфере, как знание, что, однако, не обеспечивает желаемой прибыли. Профессиональное знание человека – не просто товар, а центральное звено трудовой культуры профессионального сообщества, поэтому обмен им не может подчиняться исключительно законам рынка.

Практики обмена знаниями как ритуальные иницируются и сохраняются держателями внутрифирменной когнитивной власти, по Г.Б. Клейнеру, «корпоративными жрецами» [17. С. 39], владеющими, заметим, отнюдь не символической возможностью материализовывать личные знания наемных работников в готовый продукт – товар фирмы. При этом процесс упорядочения микросоциального обмена документально оформляется корпоративными нормами и правилами. Без анализа микросоциальных культурных норм, правил и ценностей как второго антропосоциального основания, которое обеспечивает стабильность и равновесие отношений, нельзя понять и объяснить особенности внутрифирменного обмена знаниями. В качестве главных регуляторов микросоциального поведения, исходя из необходимости соблюдать в фирме преемственность традиционных отношений культуры труда, мы рассматриваем ценностные ориентации коллектива на труд. В этом основании находят выражение совместные обязательства членов профессионального сообщества по отношению к руководителям. Сообщество подчиненных отвечает менеджерам за получаемые выгоды, обеспечиваемые существующей системой управления знаниями, поддержкой в виде исполнения их указаний. Последние разделяются большинством членов сообщества как часть прочно

усвоенных и потому ставших собственными, коллективных представлений о должном. Вместе с тем профессионалы демонстрируют высокую способность договариваться и объединяться, обходясь без посредников в лице менеджеров. Это пример проявления микросоциального порядка. Признание руководством фирмы профессионального сообщества может быть выражено через оказание ему организационной и технико-технологической поддержки, приведение формальных норм и правил в соответствие с неформальными отношениями, сложившимися в профессиональном сообществе в процессе совместной трудовой деятельности.

Руководители профессиональных сообществ вынуждены и сами подчиняться тем условиям, в которых они стали руководителями. В данном случае имеют место отношения скорее между равными по когнитивной силе сотрудниками, чем отношения подчинения. Эта когнитивная власть выступает по отношению к каждому члену сообщества как власть коллектива. На наш взгляд, механизм власти во внутрифирменном профессиональном сообществе представляет собой микромодель власти в обществе, основанном на знании. Профессиональные сообщества как продукт социального творчества профессиональных людей – работников знания – имеют свои специфические свойства, свои закономерности, свою историю. Зародившись в экономике дара, они, по нашему представлению, станут главной структурой микроуровня в экономике знаний. Прогнозируется, что их численность будет равна числу видов специализированного профессионального знания, в соответствии с которым и будут осуществляться их самоорганизация и самоуправление. Профессиональные сообщества всех уровней складываются по социальным законам объединения людей, а также в силу условий их функционирования в системах управления экономикой знаний, управления внутрифирменным обменом знаниями, личных и деловых профессиональных связей.

Несмотря на добровольность, профессиональные сообщества обладают весьма прочными профессиональными связями, соединяющими их членов в коллектив, даже если работники считают себя членами различных профессиональных сообществ. Решения собрания членов профессиональных сообществ, хотя и не являются юридически оформленными, имеют принудительную силу для тех их исполнителей, кого они непосредственно касаются. Работники подчиняются, поскольку от этого зависит их положение в профессиональном сообществе: успех, карьера, качество общения.

Профессиональные сообщества разнообразны по степени организованности: от временных и бесструктурных до постоянных, с разделением функций, установленных структурой, правилами и прочими признаками социального порядка. В них складывается сложная, многомерная, многоступенчатая система отношений обмена и управления знаниями. Поставим дискуссионный вопрос: профессиональное сообщество – союз равноправных членов или структурированное социальное целое с иерархией членов? Иерархические отношения присущи всем социальным системам, к которым относится и профессиональное сообщество. Если профессиональное сообщество – иерархия, в ней неизбежны отношения господства и подчинения, руководства и лидерства, а значит, отношения социального, экономического и культурного неравенства. Это обусловлено объективными социальными законами организации групп людей. Однако, признавая вертикальное структурирование профессионального сообщества, мы подразумеваем соединение и взаимодействие разных векторов отношений, где организационная иерархия проявляется лишь как один из многих и отнюдь не определяющий. Отношения по поводу знаний в профессиональном сообществе как микросоциальной системе можно охарактеризовать как инверсивные. Суть их состоит в том, что сотрудник, обладающий важными для работы профессиональными знаниями, формально находясь на невысокой ступени в иерархии, в повседневной трудовой деятельности занимает главенствующее

положение. На роль такого работника постоянно претендуют разные люди. В рассматриваемом сообществе как когнитивной системе есть все предпосылки для внутренней профессиональной активности его членов, что обуславливает изменение их статуса внутри сообщества.

Коренную основу профессиональных сообществ образуют интересы общего (совместного) труда. Профессиональные сообщества до известной степени автономны в своей повседневной жизнедеятельности в пределах одного коллектива фирмы. Каждое из них имеет свои частные интересы, в чем-то совпадающие, а в чем-то различающиеся между собой. Но все они обладают главным общим свойством: частные интересы могут быть удовлетворены только в составе данного сообщества. Собственно последнее и возникает внутри трудового коллектива фирмы как условие и форма удовлетворения и соблюдения социально-экономических интересов своих членов с целью обеспечить их дальнейшее профессиональное развитие.

Доминантой социального поведения в профессиональном сообществе фирмы в процессе обмена профессиональными знаниями является локальная система ценностей и стандартов: ценности профессиональных достижений, самоидентификации и самореализации; ценности, определяющие идентификацию работника с профессиональной группой; общие стандарты нравственности и профессиональных успехов, перспективы; стандарты профессиональной культуры труда. Следуя этим ценностям и нормам, люди осознанно элиминируют в процессе обмена собственные экономические интересы. Симптоматично, что для россиян честность и желание помочь другим – важные качества профессионала-интеллектуала: он обязан делиться своими знаниями с теми индивидами или сообществами, которые могут использовать их на общее благо, соблюдая морально-этические нормы. Такое понимание согласуется с мнением, согласно которому «...представления о норме обязательно должны быть связаны с понятиями о благе, или добре» [18. С. 72].

Антропное начало и микросоциальный порядок, как было установлено, два одновременно присутствующих и взаимодополняющих компонента процесса обмена знаниями в фирме. Они накладывают определенные ограничения на действия менеджеров при выборе и реализации стратегии управления знаниями. Антропное начало означает необходимость соблюдать интересы человека, микросоциальный порядок – интересы профессионального сообщества и соизмерять с ними все управленческие преобразования.

Таким образом, проведенный теоретический анализ сущности проблемы социокультурных трудовых отношений по поводу обмена знаниями в профессиональном сообществе российской фирмы позволил получить следующие новые результаты. Теоретические результаты: 1) выявленные с позиции микроэкономической теории антропосоциальные основания могут стать методологической базой разработки методики исследования социально-экономических отношений по поводу обмена знаниями; 2) обмен знаниями в профессиональном сообществе российской фирмы определен как органичный элемент трудовой культуры, специфика которого состоит во взаимообусловленном сочетании антропного начала и микросоциального порядка. В научном плане применение данного определения ориентирует экономистов-теоретиков при разработке рекомендаций по повышению эффективности обмена знаниями в профессиональном сообществе фирмы учитывать взаимосвязи интересов работников-профессионалов и установившегося там микросоциального порядка. Это позволит на практике минимизировать проблемы, связанные с нежеланием работников делиться друг с другом личными знаниями. Другой практический результат состоит в предложении принимать во внимание при реализации в социально ориентированной кадровой политике фирмы единство, цельность антропного и микросоциального оснований обмена профессиональными зна-

ниями. Именно они могут стать фундаментом системы партнерских отношений собственника фирмы с наемными работниками-профессионалами. Использование в теории и на практике антропосоциальных оснований обмена знаниями будет способствовать разработке рекомендаций по удовлетворению духовных и материальных потребностей человека как индивидуума и члена профессионального сообщества, которые являются главной причиной длительного существования такого обмена.

Определение антропосоциальных оснований обмена знаниями позволяет выявить следующие направления повышения эффективности обмена знаниями в профессиональном сообществе фирмы:

– формирование внутрифирменной системы ценностей, признающей приоритет интересов работника-профессионала в процессе совместного труда над немедленными финансовыми результатами. Это даст возможность сохранять костяк высокопрофессиональных специалистов, без которых неосуществимо эффективное функционирование фирмы;

– развитие обмена личными знаниями работников в профессиональном сообществе не только как части внутрифирменного рынка знаний, но и как части трудовой культуры коллективистского типа. Это будет способствовать уравниванию стремления менеджмента фирмы получить немедленную прибыль с принятием культурных трудовых ценностей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Жиронкин С.А., Барышева Г.А., Гасанов М.А. Социальное благополучие в контексте неоиндустриальных преобразований российской экономики. – Томск: Курсив, 2014. – 194 с.
2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / пер. с англ. – М.: Academia, 2004. – 788 с.
3. Орехов А.М. Интеллектуальная собственность: опыт социально-философского исследования: автореф. дис. ... д-ра филос. наук. – М., 2009. – 65 с.
4. Вильховченко Э.Д. «Люди знания» – новая рабочая сила позднекапиталистических обществ и ее место в цивилизационных процессах. – М.: ИМЭМО РАН, 2010. – 139 с.
5. Тощенко Ж.Т. Прекариат – новый социальный класс // Социологический журнал. – 2015. – № 6. – С. 3–13.
6. Lave J., Wenger E. Situated learning: legitimate peripheral participation. – Cambridge: Cambridge University Press, 1991. – 138 p.
7. Nickols F. Characteristics of a community of practice. URL: <http://www.nickols.us/CoPCharacteristics.htm> (дата обращения: 04.04.2016).
8. Каку М. Учеба уже не будет базироваться на запоминании. URL: <http://www.vospitaj.com/blog/mitio-kaku-uchjoba-uzhe-ne-budet-bazirovatsya-na-zapominanii/> (дата обращения: 04.04.2016).
9. Foray D. The economics of knowledge. – Cambridge, MA: The MIT Press, 2006. – 287 p.
10. Нейматова Б.А. Управление корпоративным интеллектуальным капиталом в промышленности России: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – М., 2009. – 37 с.
11. Ведин Н.В. Геноформа постиндустриальной экономики: диалектика коллективного производства // Проблемы современной экономики. – 2003. – № 1. URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=162/> (дата обращения: 04.04.2016).
12. Ельмеев В.Я. Социальная экономия труда: общие основы политической экономии. – СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2007. – 576 с.
13. Леви-Стросс К. Структурная антропология. – М.: АСТ, 2011. – 541 с.
14. Emerson R. Gifts // Collected works. Vol. III: Essays: Second series. – Cambridge, MA: The Belknap Press of Harvard University Press, 1983. – P. 91–96.
15. Carrier J. The rituals of Christmas giving // Unwrapping Christmas. – New York: Oxford University Press, 1993. – P. 55–74.
16. Австрийская школа в политической экономии / перевод, предисл., коммент., сост. В.С. Автономова. – М.: Экономика, 1992. – 492 с.
17. Клейнер Г.Б. Управление корпоративными предприятиями и экономика знаний // Мир России. – 2005. – Т. 14. – № 4. – С. 30–48.
18. Ефанова Л.Г. Норма как философская и семантическая категория // Вестник науки Сибири. – 2015. – № 1 (16). – С. 70–78.

REFERENCES

1. Zhironkin S.A., Barysheva G.A., Gasanov M.A. *Sotsialnoe blagopoluchie v kontekste neoindustrialnykh preobrazovaniy Rossiyskoy ekonomiki* [Social welfare in the context of neo-industrial transformation of the Russian economy]. Tomsk, Kursiv Publ., 2014. 194 p.
2. Bell D. *Gryadushchee postindustrialnoe obshchestvo. Opyt sotsialnogo prognozirovaniya* [The coming of post-industrial society: a venture in social forecasting]. Trans. from English. Moscow, Academia Publ., 2004. 788 p.
3. Orekhov A.M. *Intellektualnaya sobstvennost: opyt sotsialno-filosofskogo issledovaniya*. Avtoref. dokt. nauk [Intellectual property: a venture of the social and philosophical research. Abstr. Dr. Diss.]. Moscow, 2009. 65 p.
4. Vilkhovchenko E.D. *“Lyudi znaniya” – novaya rabochaya sila pozdnekapitalisticheskikh obshchestv i ee mesto v tsivilizatsionnykh protsessakh* [“People of knowledge” – a new work force of late capitalist society and its place in civilization processes]. Moscow, IMEMO RAS Publ., 2010. 139 p.
5. Toshchenko Zh.T. Prekariat – novyy sotsialnyy klass [Prekariat – a new social class]. *Sociological Studies*, 2015, no. 6, pp. 3–13.
6. Lave J., Wenger E. *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge, Cambridge University Press, 1991. 138 p.
7. Nickols F. *Characteristics of a community of practice*. Available at: <http://www.nickols.us/CoPCharacteristics.htm> (accessed 4 April 2016).
8. Kaku M. *Ucheba uzhe ne budet bazirovatsya na zapominanii* [Studies will no longer be based on memorization]. Available at: <http://www.vospitaj.com/blog/mitio-kaku-uchjoba-uzhe-ne-budet-bazirovatsya-na-zapominanii/> (accessed 4 April 2016).
9. Foray D. *The economics of knowledge*. Cambridge, MA, The MIT Press, 2006. 287 p.
10. Neymatova B.A. *Upravlenie korporativnym intellektualnym kapitalom v promyshlennosti Rossii*. Avtoref. dokt. nauk [Corporate intellectual capital management in the industry of Russia. Abstr. Dr. Diss.]. Moscow, 2009. 37 p.
11. Vedin N.V. *Genoforma postindustrialnoy ekonomiki: dialektika kollektivnogo proizvodstva* [Geneform of postindustrial economy: the dialectic of collective production]. *Problemy sovremennoy ekonomiki*, 2003, no. 1. Available at: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=162/> (accessed 4 April 2016).
12. Elmeev V.Ya. *Sotsialnaya ekonomiya truda: obshchie osnovy politicheskoy ekonomii* [Social economy of labor: the general principles of political economy]. St. Petersburg, St. Petersburg University Publ., 2007. 576 p.
13. Levi-Stross K. *Strukturnaya antropologiya* [Structural anthropology]. Moscow, AST Publ., 2011. 541 p.
14. Emerson R. *Gifts. Collected works. Vol. III: Essays: Second series*. Cambridge, MA, The Belknap Press of Harvard University Press, 1983. pp. 91–96.
15. Carrier J. The rituals of Christmas giving. *Unwrapping Christmas*. New York, Oxford University Press, 1993. pp. 55–74.
16. *Avstriyskaya shkola v politicheskoy ekonomii* [The Austrian School of political economy]. Moscow, Ekonomika Publ., 1992. 492 p.
17. Kleyner G.B. *Upravlenie korporativnymi predpriyatiyami i ekonomika znaniy* [Management of corporate enterprises and the knowledge economy]. *Mir Rossii*, 2005, vol. 14, no. 4, pp. 30–48.
18. Efanova L.G. *Norma kak filosofskaya i semanticheskaya kategoriya* [Modus as a philosophical and semantic category]. *Siberian Journal of Science*, 2015, no. 1 (16), pp. 70–78.

Дата поступления 18.08.2016 г.