

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ / SOCIAL AND ECONOMIC ASPECTS OF HIGHER EDUCATION DEVELOPMENT

УДК 331:330.3:338.2
JEL: J24, J28, O15

DOI: <http://dx.doi.org/10.21202/1993-047X.13.2019.4.1549-1562>

Л. А. БОГУНОВ¹

¹ *Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, г. Москва, Россия*

РАЗВИТИЕ ЗНАНИЯ СОБСТВЕННОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТНИКА

Богунув Леонид Александрович, кандидат психологических наук, докторант кафедры экономики инновационного развития факультета государственного управления, Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова
Адрес: 119991, г. Москва, Ленинские горы, 1, тел.: +7 (495) 939-10-00
E-mail: leonid.bogunov@mail.ru
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-7410-4046>
Web of Science Researcher ID: <http://www.researcherid.com/rid/M-2448-2017>

Цель: раскрытие содержательных аспектов компетенции управления экономической безопасностью работника с точки зрения развития знания трудовой деятельности.

Методы: для достижения цели и решения поставленных задач были использованы элементы диалектического, системного, компетентностного подходов и соответственно задействованы методы системного анализа и синтеза, метод формализации, принцип развития.

Результаты: в условиях цифровизации экономических процессов, повышения роли компетенций и квалификации персонала обостряется проблема угрозы экономической безопасности работников. При этом человеческий капитал становится ведущим ресурсом в экономике знаний. На основе анализа теоретических положений трудовой теории, а также аспектов теории человеческого капитала и управления знаниями сформулировано понятие знания собственной трудовой деятельности работника (ЗСТД). В контексте существующих тенденций понимания явления экономической безопасности и теории предельной полезности, а также представленного понятия ЗСТД сформулировано понятие экономической безопасности работника. Определено, что ЗСТД развивается в процессе трудовой деятельности индивида, причем вектор развития зависит от условий получения трудового опыта. Современный работник должен учиться управлять полезностью собственных знаний, под которым в работе понимается движение ЗСТД от состояния квазиформализованного до параформализованного в аспекте определения его общей и предельной полезности. Установлено, что возможности управления полезностью знания возрастают посредством их формализации.

Научная новизна: в статье впервые раскрыты содержательные аспекты компетенции управления экономической безопасностью работника с точки зрения развития его ЗСТД в аспекте общей и предельной полезности данного знания, что особенно актуально в контексте современных трендов цифровизации экономики и роботизации трудовой деятельности.

Практическая значимость: основные положения и выводы статьи могут быть использованы, во-первых, в дальнейшей теоретической разработке и развитии содержательных аспектов компетенции управления экономической безопасностью работника, а во-вторых, в качестве целевых ориентиров при подготовке современных специалистов как компетентных субъектов экономики знания собственной трудовой деятельности.

Ключевые слова: социально-экономические аспекты развития высшего образования; экономическая безопасность; человеческий капитал; работник; трудовая деятельность; знание; компетенция; полезность; развитие; управление

Конфликт интересов: автором не заявлен.

Как цитировать статью: Богунов Л. А. Развитие знания собственной трудовой деятельности как фактор экономической безопасности работника // Актуальные проблемы экономики и права. 2019. Т. 13, № 4. С. 1549–1562. DOI: <http://dx.doi.org/10.21202/1993-047X.13.2019.4.1549-1562>

L. A. BOGUNOV¹

¹ *Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia*

DEVELOPING THE KNOWLEDGE OF ONE'S OWN LABOR ACTIVITY AS A FACTOR OF AN EMPLOYEE'S ECONOMIC SECURITY

Leonid A. Bogunov, PhD (Psychology), doctoral applicant of the Department of Innovative Development Economics of the Faculty of Public Administration, Lomonosov Moscow State University

Address: 1 Leninskie Gory, Moscow, 119991, tel.: +7 (495) 939-10-00

E-mail: leonid.bogunov@mail.ru

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-7410-4046>

Web of Science Researcher ID: <http://www.researcherid.com/rid/M-2448-2017>

Objective: to disclosure of conceptual aspects of the competence of managing an employee's economic security from the viewpoint of developing one's knowledge of labor activity.

Methods: to achieve the goal and solve the set tasks, we used elements of dialectical, system, competence approaches and, accordingly, methods of system analysis and synthesis, the method of formalization, and the principle of development.

Results: under digitalization of economic processes, the increased role of competencies and skills of personnel, the problem of threat to economic security of employees is aggravated. At the same time, human capital becomes the leading resource in the knowledge economy. Based on the analysis of the theoretical provisions of labor theory, as well as aspects of the theory of human capital and knowledge management, the concept of knowledge of the employee's own labor activity (KEOLA) is formulated. In the context of the existing trends of understanding the phenomenon of economic security and the theory of marginal utility, as well as the proposed KEOLA concept, the notion of economic security of an employee is formulated. It is determined that KEOLA develops in the process of labor activity of an individual, and the vector of development depends on the conditions of labor experience acquisition. A modern employee must learn to manage the utility of one's own knowledge, which is understood as KEOLA moving from the state of quasi-formalized to para-formalized knowledge in the aspect of determining its general and ultimate utility. It is established that the ability to control the knowledge utility increases through knowledge formalization.

Scientific novelty: for the first time, the article reveals the conceptual aspects of the competence management of economic security of an employee from the viewpoint of KEOLA development in the aspect of general and marginal utility of one's knowledge, which is especially important in the context of current trends of economy digitalization and employment robotization.

Practical significance: the main provisions and conclusions of the article can be used, first, for the further theoretical development of substantive aspects of competence of economic security management of an employee, and second, as targets in the training of modern specialists as competent employment actors under knowledge economy.

Keywords: Socio-economic aspects of higher education development; Economic security; Human capital; Employee; Labor activity; Knowledge; Competence; Utility; Development; Management

Conflict of Interest: No conflict of interest is declared by the author.

For citation: Bogunov L. A. Developing the knowledge of one's own labor activity as a factor of an employee's economic security, *Actual Problems of Economics and Law*, 2019, Vol. 13, No. 4, pp. 1549–1562 (in Russ.). DOI: <http://dx.doi.org/10.21202/1993-047X.13.2019.4.1549-1562>

Введение

В современной постиндустриальной экономике одним из ведущих факторов экономического роста становятся знания, а равно и субъект знания. В данный период на передний план выходят профессионалы своего дела, креативщики, интеллектуалы, которые реализуют себя во всех сферах человеческой жизни, и прежде всего в трудовой деятельности. Статус наемного работника меняется. Поскольку основным средством производства становится квалификация, которая непосредственно принадлежит самому наемному работнику, постольку экономические отношения между ним и работодателем складываются в большей степени как партнерские. Возрастает самостоятельность индивида как субъекта трудовой деятельности, возрастают его возможности, меняется его экономическое мышление в целом [1, 2]. В то же время существующие тенденции цифровизации экономики и роботизации трудовой деятельности во многом вытесняют человека, работника из производственного процесса. Соответственно, возрастают и угрозы для экономической безопасности работника, возрастает ответственность работника как субъекта рыночных отношений за качество и актуальность своих трудовых компетенций, возникает спрос на компетенции, которые максимизируют полезность трудовой деятельности работника в изменяющихся условиях, появляется спрос на новое качество человеческого капитала.

Согласно Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 г.¹ фактор неразвитости необходимых компетенций специалистов, работников, недостаточный уровень этих компетенций определяются в качестве одной из основных угроз и вызова для народного хозяйства. Неразвитость компетенций, востребованных постиндустриальной экономикой, экономикой знаний, сказывается на

качестве трудовой деятельности работника, на ее полезности.

Отметим, что в современных исследованиях по-прежнему остается актуальным вопрос анализа и конкретизации самого понятия экономической безопасности. В то же время в некоторых работах последних лет такие авторы, как А. Н. Климова [3], З. В. Брагина, Е. О. Лебедева [4], Н. В. Плотников [5], В. В. Чекмарев, Вл. В. Чекмарев [6], С. Б. Чернов [7], рассматривая явление с точки зрения различных подходов к его пониманию, в общем формируют четкую смысловую коннотацию понятия экономической безопасности с таким понятием, как «защищенность». Да и в самой стратегии экономическая безопасность понимается как «состояние защищенности».

В то же время в тех исследованиях, в которых в аспекте экономической безопасности подчеркивается ее социально-экономическая направленность, например в работах Ю. В. Быковской [8], В. Дасковского, В. Киселева [9], Д. Н. Швайба [10], показано, что, с одной стороны, экономическая безопасность – это защищенность для человека, гражданина, а с другой – эта экономическая безопасность и создается самим человеком. Такая мысль прослеживается даже в тех публикациях, где анализируется непосредственно экономическая безопасность общественного субъекта, государства.

При этом акцент на том, что экономическая безопасность создается самим человеком, его компетенциями, приобретает свой особый вес в особенности тогда, когда мы говорим об экономической безопасности работника как субъекта собственной трудовой деятельности. В этой связи, например, в публикациях Л. И. Алонкиной [11], В. Н. Дружковой, Н. Л. Грязновой [12], В. Е. Киреева [13], Т. Н. Савиной [14] прослеживается связь между явлениями экономической безопасности и трудом, которая представлена в том числе в таких категориях, как «регулирование рынка труда», «трудовые ресурсы», «производительность труда», «безработица», «занятость» и пр. Однако, несмотря на очевидную корреляцию, подчеркиваемую

¹ О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года: Указ Президента Российской Федерации № 208 от 13.05.2017. URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/41921> (дата обращения: 22.07.2019).

в данном исследовании, между явлениями экономической безопасности и трудом работника, такое понятие, как «экономическая безопасность работника», в современной социально-экономической литературе не проработано, а равно и не показаны возможные содержательные аспекты компетенции управления экономической безопасностью работника.

Таким образом, **цель** данного исследования – раскрыть содержательные аспекты компетенции управления экономической безопасностью работника с точки зрения развития знания трудовой деятельности. Соответственно, необходимо решить нижеследующие **задачи**. 1. Показать работника как субъекта знания собственной трудовой деятельности (далее – ЗСТД). 2. Раскрыть явление ЗСТД в качестве фактора экономической безопасности работника. 3. Представить управление экономической безопасностью работника с точки зрения развития ЗСТД в аспекте полезности знания. В качестве методологической основы исследования выступают ключевые положения трудовой теории классической политической экономии, теории предельной полезности, а также аспекты теорий экономики и управления знаниями и теории экономической безопасности. Кроме того, для достижения цели и решения поставленных задач были использованы элементы диалектического, системного, компетентностного **подходов**, задействованы **методы** системного анализа и синтеза, метод формализации, **принцип** развития.

Анализ и результаты исследования

В развивающейся экономике знаний и теории управления знаниями существенная роль принадлежит человеческому капиталу, на что акцентировано внимание, например, в исследованиях А. П. Колядина [15], а также G. Ginesti, A. Caldarelli, A. Zampella [16]. В этом аспекте И. А. Кондаурова [17], F. Pueyo, M. Sanso [18], F. Tian, L. Chen [19] обращают внимание на важность именно индивидуального человеческого капитала и развитие последнего с точки зрения управления знаниями, где ключевая роль будет принадлежать индивиду, работнику. В этой связи анализируются возможности, прежде всего, получения знания, т. е. его извлечения из трудовой деятельности определенного работника с целью накопления, дальнейшего сохранения [20–24], например, на бумажном или электронном носителе как знания с высокой степенью полезности.

Соответственно, в дальнейшем ранее извлеченное и сохраненное специально подготовленным или назначенным для этой деятельности специалистом, менеджером знание должно найти своего потребителя – другие работники будут обучаться данному знанию [25–30]. То есть в этих воспроизводственных цепочках явление знания выступает в качестве продукта производства и потребления и в этом смысле представляет собой благо, поскольку удовлетворяет производственные и потребительские потребности. Между тем во всех таких воспроизводственных отношениях связующим звеном выступает работник как субъект производства и потребления блага знания. Будет неправильным не уделять последнему обстоятельству должного внимания, поскольку знанию, сохраненному на каком-то материальном носителе, еще только предстоит быть использованным субъектом деятельности для получения некоторого полезного результата, еще только предстоит стать проявлением индивидуального человеческого капитала, обуславливающего удовлетворение экономических потребностей, получение дохода. Поэтому именно в контексте знания собственной трудовой деятельности работника явление знания следует понимать не просто как благо, но именно как благо экономическое. Считаем, что данный аспект недостаточно отражен в современных исследованиях, в том числе ввиду слабой проработанности явления знания собственной трудовой деятельности работника, а также, на наш взгляд, ввиду неоднозначного разведения понятий «информация» и «знание», где под знанием иногда подразумевают и информацию на материальном носителе.

Экономическим благом знание собственной трудовой деятельности является потому, что оно всегда есть ресурс ограниченный. Последнее обстоятельство может показаться спорным и неоднозначным, ведь в современную информационную эпоху количество знания в обществе неумолимо растет! Да и в условиях актуальной коммуникационной развитости проблем к доступу и получению определенного знания вроде бы как и нет. Однако рассмотрим высказанную мысль о знании собственной трудовой деятельности работника как экономическом благом более подробно.

Как это раскрыто еще в положениях трудовой теории классической политической экономии в работах К. Маркса [31], Д. Риккардо [32], А. Смита [33], Ж. Б. Сэя [34] и других, трудовая деятельность – это

деятельность, направленная на использование ресурсов с целью производства продуктов для удовлетворения человеческих потребностей. В этом смысле каждый человек, совершающий трудовую деятельность, является работником – независимо от того, является ли он по своей социальной функции наемным работником или работодателем. При этом трудовая деятельность состоит из действий, в которых проявляется потребностное отношение человека к миру. То есть некоторый фрагмент реальности человек оценивает как ресурс, из которого он извлекает определенную пользу для удовлетворения потребностей. И, соответственно, каждое действие представляет собой процесс извлечения пользы из фрагмента действительности, определенный вариант использования ресурса. Данный аспект деятельности глубоко раскрыт в работе Л. фон Мизеса «Человеческая деятельность: трактат по экономической теории» [35, с. 37, 71].

Причем из одного и того же ресурса можно извлечь разную пользу. И то, какую пользу работник извлекает, определяется его знанием. То есть он не просто совершает действие, он потребляет некоторое знание действия. В то время как другой работник может потреблять другое знание действия и потому извлекать другую пользу, возможно, из того же самого ресурса. Соответственно, для удовлетворения более «сложных» потребностей, которые отличают человека от остального животного мира, человек, как это представлено в исследованиях Й. Шумпеттера комбинирует ресурсы, а точнее сказать, комбинирует их полезности.

«И речь постоянно идет о том, чтобы изменять взаимосвязи между вещами и силами, соединять между собой вещи и силы, которые встречаются нам порознь друг от друга, и высвободить вещи и силы из их прежних взаимосвязей... производить – значит комбинировать имеющиеся в нашем распоряжении вещи и силы» [36, с. 72].

И то, как хозяйствующий субъект их комбинирует, определяется, с одной стороны, его знанием этих ресурсов, а с другой – его компетенциями. Другими словами, работник потребляет то знание трудового действия (действий), которое у него есть, собственником которого он является, и не потребляет того знания, которого у него нет. Соответственно, трудовая деятельность каждого работника, т. е. совокупность трудовых действий, оптимизируемых по их полез-

ности, может быть определена как явление **знания собственной трудовой деятельности (ЗСТД)**.

ЗСТД является формой проявления человеческого капитала и развивается в процессе трудовой социализации индивида. Так, функционируя в соответствующей среде трудовой деятельности, т. е. взаимодействуя со своим ближайшим окружением, получая общее и специальное образование как в системе образования, так и с помощью средств массовой информации, индивид познает, потребляет знания трудовой деятельности. При этом какая-то часть данного знания, собственником которого является общественный субъект трудовой деятельности, становится ЗСТД конкретного работника и потребляется им для разрешения возникающих противоречий, решения трудовых задач. Во время как другая часть этого знания работником не познается, не потребляется. Соответственно, фактором развития ЗСТД является общество на определенном историческом витке своего существования, частью которого является развивающийся индивид и которое предоставляет ему способы, формы удовлетворения возвышающихся потребностей, т. е. развивает его знание трудовой деятельности, развивает его как работника.

Но ввиду того, что разные индивиды получают свой опыт трудовой социализации в различных условиях, они становятся и потребителями различного знания трудовых действий. Поэтому и полезность ЗСТД каждого работника различна. В этом смысле потребляемое знание не только предоставляет возможности, но и лишает возможностей, ограничивая субъекта труда в альтернативных вариантах комбинируемых полезностей. Работник в любой случае потребляет какое-то знание, поскольку совершает определенное трудовое действие. И в то же время он не потребляет другого знания, которое может быть у общественного субъекта знания трудовой деятельности (у других работников), но которого нет у данного работника, а значит, он не совершает и другого трудового действия. Хотя это альтернативное знание (а значит, и альтернативное действие) может быть знанием с большей или меньшей полезностью. Также, поскольку каждое знание трудового действия есть лишь элемент или подсистема в некоторой надсистеме знания трудового действия, то, соответственно, каждое потребляемое знание действия необходимо рассматривать как некоторую предельную величину в системе с другими трудо-

выми действиями, т. е. рассматривать его в аспекте предельной полезности. В этом экономическая сущность явления ЗСТД и именно поэтому потребляемое знание трудового действия есть экономическое благо. Именно так понимаемая полезность ЗСТД определяет **экономическую безопасность работника** – как состояние защищенности, при котором максимизируется полезность потребляемого работником знания трудовой деятельности. Данное обстоятельство предполагает обучение в течение всей жизни ввиду постоянных изменений и развития экономических отношений, а значит, появления новых потребностей в знании трудовой деятельности, появления знания с большей полезностью. Соответственно, современный работник, помимо прочего своего знания и квалификаций, в целях управления собственной экономической безопасностью также должен быть, а может, прежде всего должен быть и субъектом компетенции управления полезностью ЗСТД. Такая компетенция особенно востребована еще и потому, что предполагает трудовую, профессиональную гибкость работника в ситуациях, когда тенденции цифровизации и роботизации определенных аспектов производственного процесса обуславливают ненужность, невостребованность некогда актуальных трудовых навыков, данные тенденции постепенно «выдавливают» человека из некогда насыщенных мест трудовой самореализации. Ввиду этого работник как субъект труда должен быть субъектом компетенции быстрого самообучения и переобучения для обеспечения собственной экономической безопасности, адаптации к постоянно меняющимся требованиям рынка труда.

В то же время специфика потребляемого знания трудовой деятельности заключается в том, что знание имеет различные формы своего существования. В современной литературе принято говорить о формализованном и неформализованном знании, еще его называют явное и неявное (скрытое) знание. Отметим, что в исследованиях по проблеме экономики знаний, управления знаниями, как это представлено, например, у И. Нонака, Х. Такеучи [37], а также в [38–40] понимание данных обозначений в общем сводится к нижеследующему. Под формализованным знанием принято понимать знание, формы проявления которого субъектом определяются, идентифицируются. Как правило, такая идентификация сводится к определению знания в слове или ином знаке. Соответственно,

неформализованное знание – это знание, формы проявления которого субъектом не определяются, не идентифицируются. Тем не менее неформализованное знание имеется как данность и оказывает существенное влияние на жизнь субъекта в целом и на трудовую деятельность работника в частности.

По мнению автора, с точки зрения явления ЗСТД предложенной дифференциации и обозначения форм знания недостаточно не только ввиду специфики существования самого потребляемого знания, но и ввиду необходимости решения задач, стоящих перед современной экономикой, в частности, развивающейся экономикой знаний. Такая точка зрения обусловлена нижеследующим. Во-первых, сама однозначная дифференциация знания на формализованное (явное) и неформализованное (неявное) иногда представляется затруднительной или сомнительной в контексте ЗСТД. Так, например, если неформализованное знание трудовой деятельности никак себя не проявляет, то как тогда вообще можно говорить о каком-либо знании применительно к конкретному работнику (вспомним, как это показано нами ранее, что, когда мы говорим о знании, а не об информации, мы говорим о человеке). Возможно, этого знания вовсе нет у данного субъекта? Но ведь о знании говорят именно потому, что оно есть, и потому, что оно обуславливает полезность трудовой деятельности работника, специфику этой деятельности. Значит, оно себя проявляет. И именно то, как оно себя проявляет, и есть формы его существования! Соответственно, во-вторых, одно и то же знание может быть в один и тот же момент времени определено и как формализованное, и как неформализованное.

Так, формализованным рассматриваемое знание является потому, что работник как субъект некоторого трудового действия в целом понимает, что он делает и какие цели преследует. И при желании, пусть даже несколько абстрактно, но может объяснить, описать, т. е. как-то формализовать собственное действие в знаках. В любом случае он проявляет свое знание трудовой деятельности в соответствующих формах трудовых действий, какие бы они ни были.

В то же время работник может не вполне отчетливо понимать, идентифицировать, из каких более частных действий складывается рассматриваемое трудовое действие, а также то, в какое более общее действие встроено рассматриваемое действие, подсистемой

какого действия оно является. В этом смысле совершенные трудовые действия являются одновременно и формализованным, и неформализованным знанием. Они как бы формализованы. Однако этим как бы формализованным знанием трудового действия трудно управлять, т. е. оптимизировать его с точки зрения затрат средств и полезности получаемых продуктов. Поэтому такое знание справедливо будет определить как квазиформализованное знание, где приставка «квази» означает «как бы», «как будто», «почти», «якобы», «близко», «мнимо». Соответственно, и формализованное, и неформализованное знание может определяться как квазиформализованное.

Таким образом, возникает необходимость развития знания совершенного трудового действия, выражаясь языком системологии, в направлении определения рассматриваемого действия как системы, состоящей из подсистем действий и в то же время самого являющегося подсистемой в некоторой надсистеме действия. То есть необходимо осуществить околоформализацию имеющегося знания трудового действия, с тем чтобы в процессе развития данного знания выйти за его существующие пределы и далее осуществлять его оптимизацию с точки зрения затрат средств и полезности получаемых результатов. Поскольку приставка «пара» понимается в значениях «около», «возле», «рядом», а также как «преодоление границ, пределов чего-либо», то мы предлагаем говорить о параформализации знания и, соответственно, о параформализованном знании. Таким образом, задача работника как субъекта управления полезностью ЗСТД – двигаться от состояния квазиформализованного знания трудового действия с сомнительной полезностью в направлении состояния параформализованного знания. В этом и есть суть управления развитием ЗСТД как фактора экономической безопасности работника.

Конечно же, может возникнуть вопрос, зачем работнику формализовать свое знание, если оно устарело или устареет в ближайшие годы и, соответственно, будет не востребованным развивающимся рынком труда. Но, как было показано выше, значительная часть знания трудовой деятельности работника представлена в неявном, неформализованном виде. Поэтому работнику сложно отказаться от данного, возможно, устаревающего и потому теряющего свою предельную полезность знания, отказаться в пользу

трудового знания с большей предельной полезностью. Поэтому работник как субъект в том числе неформализованного знания, не имея возможности нивелировать влияние данного знания на общую полезность его трудовой деятельности, продолжает действовать инерционно, тем самым подвергая себя экономической опасности в условиях агрессивной изменчивости актуального рынка труда. Однако, чтобы иметь возможность осуществлять управляемое развитие полезностью ЗСТД и говорить об этом с позиции компетенции работника, уточним само понятие развития.

Как известно, идея развития заключается в том, что предметы действительности находятся в постоянном движении, изменении. И потому развитие есть «закономерное изменение материи и сознания, их универсальное свойство... “развертывание” до тех пор “свернутого”, выявление, обнаружение вещей, частей, состояний, свойств, отношений, которые имелись и прежде уже были подготовлены, но не были доступны восприятию, особенно в смысле восхождения от низшего и малозначущего к высшему и полноценному» [41, с. 382].

Характеризуя специфику такого развития, следует отметить, что, во-первых, обратимые изменения характеризуют процессы функционирования, т. е. воспроизведения определенного постоянства, поэтому необратимые изменения характеризуют именно развитие; во-вторых, важной компонентой в развитии является его направленность, так как при отсутствии последней все совершенные изменения не будут накапливаться, а следовательно, не представляется возможным говорить о единой внутренней взаимосвязи развития. В то же время отсутствие взаимосвязи может иметь место в условиях стихийного развития ЗСТД, может обусловить непредсказуемые, неконтролируемые следствия. Не исключено, что иногда и позитивные. Соответственно, и это в-третьих, отсутствие закономерностей будет собой характеризовать случайные изменения, что для целенаправленного развития ЗСТД не может и не должно быть нормой и недопустимо с точки зрения управления его полезностью. Таким образом, категория «развитие» выступает важной составляющей компетенции по управлению полезностью ЗСТД, поскольку позволяет оценивать ЗСТД с точки зрения его необратимого, направленного и закономерного изменения, с точки зре-

ния его перехода от квазиформализованного знания в состояние параформализованного знания, в другие состояния полезности.

Между тем переход от квазиформализованного знания к параформализованному осуществляется посредством метода формализации, где формализация есть уточнение, приведение содержания к некоторой удобной для отражения, восприятия форме. Данная формализация осуществляется по отношению к ЗСТД, а значит, к отдельным трудовым действиям, из которых и складывается деятельность. При этом, как мы знаем, определяющими факторами любого действия являются цель и средства. Цель – это желаемое состояние той полезности, которую действующий субъект стремится получить. Средства – это те блага, которыми субъект располагает на настоящий момент времени. Данные блага он может и желает обменять на новое благо (цель – результат), т. е. на тот продукт, который будет получен, произведен в результате соответствующих затрат средств и который будет обладать искомой полезностью, желательной большей, чем полезность затраченных средств.

Соответственно, формализация ЗСТД предполагает уточнение, определение собственных трудовых действий работника с точки зрения его знания целей и средств, потребляемых и производимых трудовыми действиями полезностей. Чем глубже такая формализация, тем больше возможностей у работника как субъекта компетенции управлять полезностью действий, а значит и полезностью ЗСТД в целом.

Поскольку, как было показано ранее, развитие ЗСТД есть движение от состояния квазиформализованного знания трудовых действий с сомнительной полезностью (рис. 1) в направлении состояния параформализованного знания, то возможная визуализация параформализованного знания трудового действия с учетом сделанных выше уточнений категорий развития и формализации представлена на рис. 2.

При этом, если предположить, что на рис. 1 обозначение X отражает, например, наличие диплома о высшем образовании как некоторую ранее достигнутую цель и теперь ресурс, который субъект трудовой деятельности может использовать с определенной степенью полезности, то Y – это как раз та полезность, которая может быть потреблена: поступление на престижную работу, о которой мечтал выпускник, поступление в магистратуру или непосредственное

использование полученных знаний для предпринимательской деятельности, где диплом – лишь формальное отражение полученного образования. Вариантов извлечения полезности из блага X может быть множество, где задача работника – максимизировать полезность потребления данного блага. И возможности такой максимизации обусловлены знанием субъекта трудовой деятельности, т. е. каждый вариант выбора (должность, магистратура и т. п.) есть потребляемое работником знание использования ресурса. При этом переменные X и Y могут обозначать движение от одной должности к другой, от одного вида деятельности к другому или даже от трудовой операции к операции. Однако все же на рис. 1 мы отразили благо и вариант потребляемой его предельной полезности как X и Y , имея в виду то, что как раз именно такая формализация, такое четкое понимание использования ресурсов и достижения целей и являются самой сложной задачей.

Пример с дипломом прост, он лишь наглядная иллюстрация, но ведь даже и в этом случае далеко не каждый выпускник понимает, зачем он поступал в университет и что теперь с этим благом делать. Ведь известны примеры, когда иной субъект трудовой деятельности отказывался от получения диплома (в нашем случае блага X) в пользу, например, предпринимательской деятельности, как это сделал один из создателей компании *Microsoft* Билл Гейтс, который в свое время оставил обучение в Гарвардском университете, чтобы заниматься бизнесом. Но у него было определенное знание, знание трудовой деятельности, действий с большей предельной полезностью, чем это могло бы быть в случае продолжения обучения в университете. Это, конечно, не самый типичный случай, но он лишь показывает важность параформализации знания трудовой деятельности с целью максимизации полезности данного потребляемого знания, выборов извлечения пользы из некоторого блага, а для этого необходимость понимания данного блага в «системе координат» иных ресурсов и целей некоторого работника и целостно формализуемой трудовой деятельности. Так, на рис. 2 переменные X , Y могут быть обозначены как, например, B , G .

Соответственно, действие на рис. 2 представляет собой совокупность, систему множества других действий. Например, подсистемой действия БЖ является действие ГД, которое, в свою очередь, является над-

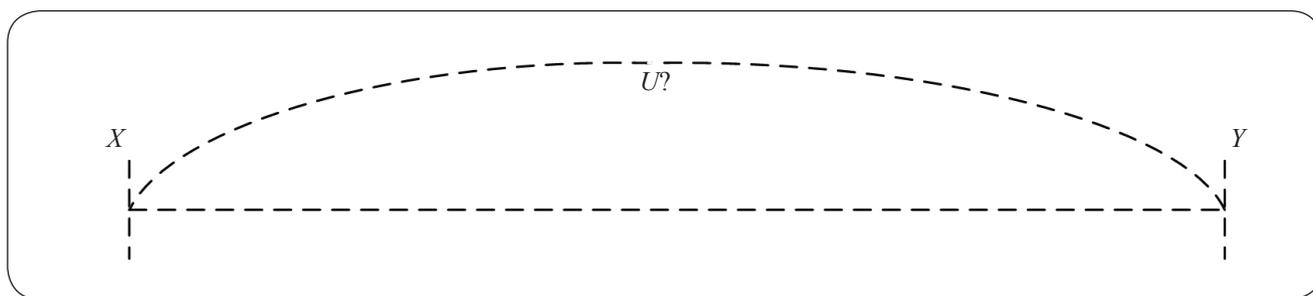


Рис. 1. Квазиформализованное знание трудового действия с сомнительной полезностью (U – от англ. *utility*, «полезность»)

Источник: составлено автором.

Fig. 1. Quasiformalized knowledge of labor action with doubtful utility (U)

Source: compiled by the author.

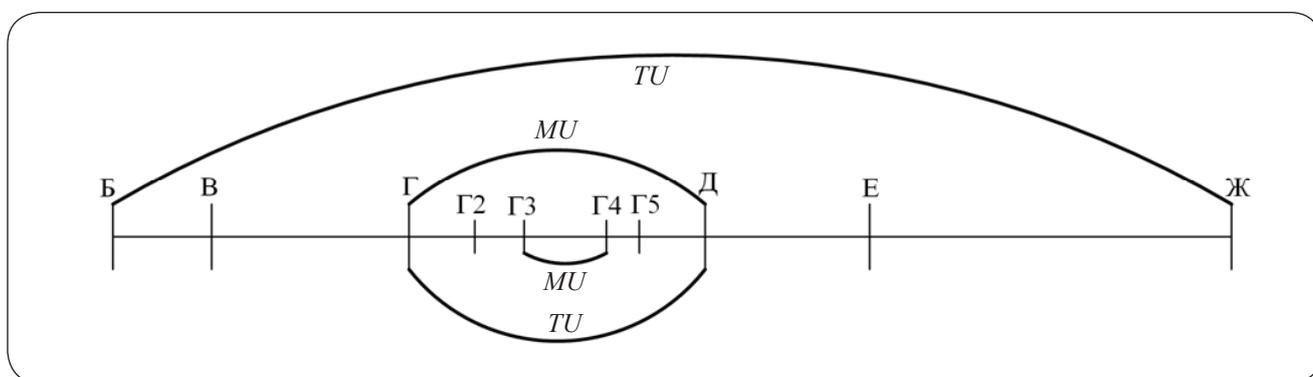


Рис. 2. Параформализованное знание трудового действия с определяемой общей полезностью (TU – от англ. *total utility*) и предельной полезностью (MU – от англ. *marginal utility*)

Источник: составлено автором.

Fig. 2. Paraformalized knowledge of labor action with determinate total utility (TU) and marginal utility (MU)

Source: compiled by the author.

системой, например, действия ГЗГ4. Развитие знания действия ГД будет предполагать, что работник действительно формализует рассматриваемое действие и строго определяет, какой цели он стремится достичь, произвести полезность и каких затрат ресурсов ему это будет стоить. Так, посредством действия ГД работник достигает цели Д, удовлетворяет соответствующую потребность и потребляет ресурсы Г.

Обратим внимание, что в процессе такого развития ЗСТД становится возможным говорить о полезности ЗСТД и отдельных трудовых действий с точки зрения общей и предельной полезности. Например, формализация полезностей Б, В, Г, Д, Е, Ж

и т. д. позволяет оценить предельную полезность каждого соответствующего действия, где с точки зрения теории предельной полезности, получившей свое развитие в работах таких исследователей, как О. фон Бём-Баверк [42], Л. Вальрас [43], К. Менгер [44], В. Парето [45] и других, общая полезность в нашем случае действия БЖ (или, например, БЕ) будет увеличиваться, а предельная полезность каждого трудового действия, в нашем примере ВБ, ВГ, ГД, ДЕ, ЕЖ, будет уменьшаться. В то же время действие ГД, с одной стороны, определяется субъектом компетенции с точки зрения предельной полезности потребляемого знания ГД в системе общей полезности

знания трудового действия, например, БЖ, с другой – знание ГД само может быть определено в аспекте его общей полезности. В этом смысле оно является надсистемой для потребляемого знания трудового действия, например, ГЗГ4, которое, в свою очередь, будет определяться работником с точки зрения его предельной полезности. В случае с приведенным нами ранее примером с дипломом достигнутая цель Г может быть дипломом об окончании магистратуры, а Д – полезность, которую работник извлечет теперь уже из этого блага, например, получение руководящей должности, переход в научную сферу деятельности и т. д., но опять-таки руководствуясь тем знанием, которое у него имеется или могло бы быть. При этом потребление полезности Д сопряжено со множеством трудовых действий, одним из которых является действие ГЗГ4. Следует подчеркнуть, что в процессе формализации и, соответственно, развития знания труда от состояния квазиформализованного знания в направлении параформализованного знания также становится возможным осуществлять формализацию и альтернативного знания трудовой деятельности (т. е. того знания, которое могло бы быть), а значит, оценить и сравнить предельные полезности непосредственно реализуемого трудового действия, действий и альтернативных вариантов.

Важным здесь является фактор сформированности и развитости соответствующей компетенции. При этом чем более глубокая дифференциация ЗСТД в процессе формализации и развития может быть проведена, тем больше имеется возможностей для управления предельной полезностью ЗСТД, для перераспределения ресурса и замены одного варианта потребления блага знания трудового действия на другой. Все это дает возможность работнику как субъекту компетенции и управления полезностью ЗСТД совершать действия по потреблению, производству, а также распределению и обмену знаний трудовых действий с точки зрения их предельных полезностей, исходя из имеющихся целей и актуальной трудовой, производственной си-

туации. То есть, переводя в практическую плоскость, у работника появляются возможности отказываться от устаревающего знания трудовой деятельности в пользу знания с большей предельной полезностью, реализуется максимизация полезности потребляемого работником знания трудовой деятельности и тем самым повышается его экономическая безопасность.

Выводы

В современной постиндустриальной экономике возрастает спрос на то качество человеческого капитала, которое обеспечит работнику состояние экономической защищенности, безопасности, которое позволит ему эффективно адаптироваться в условиях постоянно меняющейся конъюнктуры рынка труда, в условиях развивающихся трендов цифровизации и роботизации трудовой деятельности.

В этой ситуации работника следует рассматривать в качестве потребителя знания трудовой деятельности, где его экономическая безопасность обеспечивается максимизацией полезности потребляемого знания. В практической плоскости это предполагает удовлетворение постоянно возникающих потребностей в новом, более современном знании, а значит, возможность обучения в течение всей жизни.

Максимизация полезности потребляемого знания трудовой деятельности может быть реализована соответствующей компетенцией, обеспечивающей потребление знания с точки зрения его общей и предельной полезности, исходя из актуальных целей трудовой деятельности, актуальной производственной ситуации для сохранения экономической безопасности работника.

Соответствующие аспекты реализации компетенции рассмотрены в данной статье и могут быть использованы как в дальнейших исследованиях возможностей обеспечения экономической безопасности современного работника, так и в практической работе по формированию и развитию компетенции в системе образования или корпоративного обучения.

Список литературы

1. Богунов Л. А. Формирование современного экономического мышления в образовании как приоритет национальной экономики // Актуальные проблемы экономики и права. 2011. № 3 (19). С. 5–9.
2. Богунов Л. А. Инновационное в индивидуальном экономическом мышлении: аспекты содержания, формирования и развития // Актуальные проблемы экономики и права. 2012. № 3 (23). С. 5–10.

3. Климова А. Н. Основные подходы к исследованию понятий «экономическая безопасность» и «экономическая безопасность государства» // Социально-экономические явления и процессы. 2014. № 8 (9). С. 54–60.
4. Лебедева Е. О., Брагина З. В. Экономическая безопасность: инновационный контекст. Караваево: Костромская ГСХА, 2016. 131 с.
5. Плотников Н. В. Обеспечение экономической безопасности высшего образования: теоретические и методологические аспекты: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. СПб., 2016. 40 с.
6. Чекмарев В. В., Чекмарев Вл. В. Ноосферизм философии хозяйства и теории экономической безопасности (к 80-летию со дня рождения А. И. Субетто) // Философия хозяйства. 2017. № 1 (109). С. 265–274.
7. Чернов С. Б. Теория экономической безопасности в контексте достижений различных экономических школ // Вестник университета. 2016. № 7–8. С. 112–118.
8. Быковская Ю. В. Обоснование экономической сущности социальной политики в интересах экономической безопасности // Экономический анализ: теория и практика. 2015. № 39. С. 44–55.
9. Дасковский В., Киселев В. О стратегии экономической безопасности и социально-экономического развития // Экономист. 2018. № 3. С. 24–44.
10. Швайба Д. Н. К вопросу о социально-экономической безопасности государства // Труд и социальные отношения. 2017. № 3. С. 19–24.
11. Алонкина Л. И. Государственное регулирование рынка труда в контексте обеспечения экономической безопасности России: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2008. 49 с.
12. Дружкова В. Н., Грязнова Н. Л. Анализ и оценка состояния трудовых ресурсов, определяющих кадровую безопасность, как составляющую экономической безопасности организации // Техника и технология пищевых производств. 2017. Т. 45, № 2. С. 133–141.
13. Киреев В. Е. Эволюция подходов к исследованию производительности труда в контексте экономической безопасности // Экономический журнал. 2015. № 2 (38). С. 6–12.
14. Савина Т. Н. Безработица как индикатор экономической безопасности в сфере занятости: региональный аспект // Экономический анализ: теория и практика. 2018. № 17 (2). С. 217–231.
15. Колядин А. П. Фиктивный компонент человеческого капитала как системный феномен экономики знаний: дис. ... д-ра экон. наук. Пенза, 2012. 362 с.
16. Ginesti G., Caldarelli A., Zampella A. Exploring the impact of intellectual capital on company reputation and performance // Journal of Intellectual Capital. 2018. Vol. 19, № 5. Pp. 915–934. DOI: <https://doi.org/10.1108/JIC-01-2018-0012>
17. Кондаурова И. А., Кузнецова А. М. Концепция индивидуализированного управления человеческим капиталом организации // Дружковский вестник. 2018. № 1 (21). С. 163–172.
18. Pueyo F., Sanso M. Technological change, human capital update and growth policies // Spanish Economic Review. 2005. Vol. 73, № 1. Pp. 23–41. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10108-004-0093-3>
19. Tian F., Chen L. Unequal at the college door // International Journal of Sociology and Social Policy. 2018. Vol. 38, № 11/12. Pp. 1041–1056. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJSSP-03-2018-0050>
20. Calic G., Hélie S., Bontis N., Mosakowski E. Creativity from paradoxical experience: a theory of how individuals achieve creativity while adopting paradoxical frames // Journal of Knowledge Management. 2019. Vol. 23, № 3. Pp. 397–418. DOI: <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2018-0223>
21. Суслов Д. С. Управление знаниями на разных этапах жизненного цикла организации: дис. ... канд. экон. наук. М., 2014. 179 с.
22. Теслинова Е. А. Разработка методики формирования системы управления знаниями в автоматизированной информационной среде организации: на примере ERP-системы: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2007. 18 с.
23. Batarseh 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. Pp. 1342–1361. DOI: <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2016-0221>
24. Trusson C., Hislop D., Doherty N. F. The rhetoric of “knowledge hoarding”: a research-based critique // Journal of Knowledge Management. 2017. Vol. 21, № 6. Pp. 1540–1558. DOI: <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2017-0146>
25. Бакулин А. А. Развитие системы управления знаниями в процессе инновационной деятельности промышленных организаций: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2015. 24 с.
26. Горяинова Т. П. Развитие образовательных услуг на основе управления знаниями: автореф. дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2014. 18 с.
27. Huang Y., Chin Y. Transforming collective knowledge into team intelligence: the role of collective teaching // Journal of Knowledge Management. 2018. Vol. 22, № 6. Pp. 1243–1263. DOI: <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2017-0106>
28. Oh S. Effects of organizational learning on performance: the moderating roles of trust in leaders and organizational justice // Journal of Knowledge Management. 2019. Vol. 23, № 2. Pp. 313–331. DOI: <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2018-0087>

29. Prieto-Pastor I., Martín-Pérez V., Martín-Cruz N. Social capital, knowledge integration and learning in project-based organizations: a CEO-based study // *Journal of Knowledge Management*. 2018. Vol. 22, № 8. Pp. 1803–1825. DOI: <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2017-0210>
30. 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. Pp. 1379–1407. DOI: <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2017-0145>
31. Маркс К. Капитал: критика политической экономии. В 3 т. М.: Эксмо, 2011.
32. Риккардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения: избранное. М.: Эксмо, 2009. 953 с.
33. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. СПб.: Азбука, 2019. 540 с.
34. Сэй Ж. Б. Трактат по политической экономии. М.: Директ-Медиа, 2007. 67 с.
35. Мизес Л. фон. Человеческая деятельность: трактат по экономической теории. Челябинск: Социум, 2005. 975 с.
36. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия: пер. с нем. М.: Эксмо, 2008. 864 с.
37. Нонака И., Такеучи Х. Компания – создатель знания: зарождение и развитие инноваций в японских фирмах: пер. с англ. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2011. 366 с.
38. Burnette M. Tacit knowledge sharing among library colleagues: a pilot study // *Reference Services Review*. 2017. Vol. 45, № 3. Pp. 382–397. DOI: <https://doi.org/10.1108/RSR-11-2016-0082>
39. Dima A. M., Vasilache S. Social network analysis for tacit knowledge management in universities // *Journal of the Knowledge Economy*. 2015. Vol. 6, № 4. Pp. 856–864. DOI: <https://doi.org/10.1007/s13132-013-0151-x>
40. Rosário C. R., Kipper L. M., Frozza R., Mariani B. B. Methodology for acquisition of collective tacit knowledge used in diagnosis of defect cause in industrial processes // *VINE*. 2015. Vol. 45, № 1. Pp. 22–45. DOI: <https://doi.org/10.1108/VINE-03-2013-0013>
41. Губенский Е. Ф., Кораблева Г. В., Лутченко В. А. Философский энциклопедический словарь. М.: ИНФРА-М, 2005. 576 с.
42. Бём-Баверк О. фон. Избранные труды о ценности, проценте и капитале. М.: Эксмо, 2009. 909 с.
43. Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии, или Теория общественного богатства. М.: Университетская б-ка: Экономика, 2000. 421 с.
44. Менгер К. Избранные работы. М.: Издательский дом «Территория будущего», 2005. 496 с.
45. Парето В. Учебник политической экономии. М.: ИНФРА-М, 2018. 591 с.

References

1. Bogunov L. A. Developing modern economic thinking in education as a priority of national economy, *Actual Problems of Economics and Law*, 2011, No. 3 (19), pp. 5–9 (in Russ.).
2. Bogunov L. A. Innovative aspects in individual economic thinking: aspects of content, formation and development, *Actual Problems of Economics and Law*, 2012, No. 3 (23), pp. 5–10 (in Russ.).
3. Klimova A. N. Key approaches to researching the notions “economic security” and “economic security of the state”, *Sotsial'no-ekonomicheskie yavleniya i protsessy*, 2014, No. 8 (9), pp. 54–60 (in Russ.).
4. Lebedeva E. O., Bragina Z. V. *Economic security: innovative context*, Karavaevo, Kostromskaya GSKhA, 2016, 131 p. (in Russ.).
5. Plotnikov N. V. *Providing economic security of higher education: theoretical and methodological aspects*, abstract of Doctoral (Economics) thesis, Saint Petersburg, 2016, 40 p. (in Russ.).
6. Chekmarev V. V., Chekmarev V. I. Noospherism of the philosophy of economy and economic security theory (to the 80th anniversary of A. I. Subetto), *Filosofiya khozyaistva*, 2017, No. 1 (109), pp. 265–274 (in Russ.).
7. Chernov S. B. Economic security theory in the context of achievements of various economic schools, *Vestnik universiteta*, 2016, No. 7–8, pp. 112–118 (in Russ.).
8. Bykovskaya Yu. V. Substantiating the economic essence of social policy in the interests of economic security, *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika*, 2015, No. 39, pp. 44–55 (in Russ.).
9. Daskovskii V., Kiselev V. On the strategy of economic security and social-economic development, *Ekonomist*, 2018, No. 3, pp. 24–44 (in Russ.).
10. Shvaiba D. N. On the issue of social-economic security of a state, *Trud i sotsial'nye otnosheniya*, 2017, No. 3, pp. 19–24 (in Russ.).

11. Alonkina L. I. *State regulation of labor market in the context of providing the economic security of Russia*, abstract of Doctoral (Economics) thesis, Moscow, 2008, 49 p. (in Russ.).
12. Druzhkova V. N., Gryaznova N. L. Analysis and assessment of the state of labor resources determining the personnel security as a constituent of economic security of an organization, *Tekhnika i tekhnologiya pishchevykh proizvodstv*, 2017, Vol. 45, No. 2, pp. 133–141 (in Russ.).
13. Kireev V. E. Evolution of approaches to researching labor productivity in the context of economic security, *Ekonomicheskii zhurnal*, 2015, No. 2 (38), pp. 6–12 (in Russ.).
14. Savina T. N. Unemployment as an indicator of economic security in the sphere of employment: regional aspect, *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika*, 2018, No. 17 (2), pp. 217–231 (in Russ.).
15. Kolyadin A. P. *Fictitious component of human capital as a systemic element of knowledge economy*, Doctoral (Economics) thesis, Pyatigorsk, 2012, 362 p. (in Russ.).
16. Ginesti G., Caldarelli A., Zampella A. Exploring the impact of intellectual capital on company reputation and performance, *Journal of Intellectual Capital*, 2018, Vol. 19, No. 5, pp. 915–934. DOI: <https://doi.org/10.1108/JIC-01-2018-0012>
17. Kondaurova I. A., Kuznetsova A. M. Conception of individualized management of human capital of an organization, *Drukerovskii vestnik*, 2018, No. 1 (21), pp. 163–172 (in Russ.).
18. Pueyo F., Sanso M. Technological change, human capital update and growth policies, *Spanish Economic Review*, 2005, Vol. 73, No. 1, pp. 23–41. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10108-004-0093-3>
19. Tian F., Chen L. Unequal at the college door, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 2018, Vol. 38, No. 11/12, pp. 1041–1056. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJSSP-03-2018-0050>
20. Calic G., Hélie S., Bontis N., Mosakowski E. Creativity from paradoxical experience: a theory of how individuals achieve creativity while adopting paradoxical frames, *Journal of Knowledge Management*, 2019, Vol. 23, No. 3, pp. 397–418. DOI: <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2018-0223>
21. Suslov D. S. *Knowledge management at various stages of an organization life cycle*, PhD (Economics) thesis, Moscow, 2014, 179 p. (in Russ.).
22. Teslinova E. A. *Elaborating methodology of forming a system of knowledge management system in automated information environment of an organization: by the example of ERP-system*, abstract of PhD (Economics) thesis, Moscow, 2007, 18 p. (in Russ.).
23. Batarseh 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, No. 6, pp. 1342–1361. DOI: <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2016-0221>
24. Trusson C., Hislop D., Doherty N. F. The rhetoric of “knowledge hoarding”: a research-based critique, *Journal of Knowledge Management*, 2017, Vol. 21, No. 6, pp. 1540–1558. DOI: <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2017-0146>
25. Bakulin A. A. *Developing a knowledge management system in the process of innovative activity of industrial enterprises*, abstract of PhD (Economics) thesis, Moscow, 2015, 24 p. (in Russ.).
26. Goryainova T. P. *Developing educational services based on knowledge management*, abstract of PhD (Economics) thesis, Saint Petersburg, 2014, 18 p. (in Russ.).
27. Huang Y., Chin Y. Transforming collective knowledge into team intelligence: the role of collective teaching, *Journal of Knowledge Management*, 2018, Vol. 22, No. 6, pp. 1243–1263. DOI: <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2017-0106>
28. Oh S. Effects of organizational learning on performance: the moderating roles of trust in leaders and organizational justice, *Journal of Knowledge Management*, 2019, Vol. 23, No. 2, pp. 313–331. DOI: <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2018-0087>
29. Prieto-Pastor I., Martín-Pérez V., Martín-Cruz N. Social capital, knowledge integration and learning in project-based organizations: a CEO-based study, *Journal of Knowledge Management*, 2018, Vol. 22, No. 8, pp. 1803–1825. DOI: <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2017-0210>
30. 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, No. 6, pp. 1379–1407. DOI: <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2017-0145>
31. Marx K. *Capital: the critique of political economy*, In 3 vol., Moscow, Eksmo, 2011 (in Russ.).
32. Ricardo D. *Principles of political economy and taxation: selected works*, Moscow, Eksmo, 2009, 953 p. (in Russ.).
33. Smith A. *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*, Saint Petersburg, Azbuka, 2019, 540 p. (in Russ.).
34. Say J.-B. *A Treatise on Political Economy*, Moscow, Direkt-Media, 2007, 67 p. (in Russ.).
35. Mises L. von. *Human action: A Treatise on Economics*, Chelyabinsk, Sotsium, 2005, 975 p. (in Russ.).
36. Schumpeter J. A. *The theory of economic development. Capitalism, socialism, and democracy*, Moscow, Eksmo, 2008, 864 p. (in Russ.).
37. Nonaka I., Takeuchi Kh. *Company as a creator of knowledge: generation and development of innovations in Japanese companies*, Moscow, ZAO "Olimp-Biznes", 2011, 366 p. (in Russ.).

38. Burnette M. Tacit knowledge sharing among library colleagues: a pilot study, *Reference Services Review*, 2017, Vol. 45, No. 3, pp. 382–397. DOI: <https://doi.org/10.1108/RSR-11-2016-0082>
39. Dima A. M., Vasilache S. Social network analysis for tacit knowledge management in universities, *Journal of the Knowledge Economy*, 2015, Vol. 6, No. 4, pp. 856–864. DOI: <https://doi.org/10.1007/s13132-013-0151-x>
40. Rosário C. R., Kipper L. M., Frozza R., Mariani B. B. Methodology for acquisition of collective tacit knowledge used in diagnosis of defect cause in industrial processes, *VINE*, 2015, Vol. 45, No. 1, pp. 22–45. DOI: <https://doi.org/10.1108/VINE-03-2013-0013>
41. Gubenskii E. F., Korableva G. V., Lutchenko V. A. *Philosophic encyclopedic dictionary*, Moscow, INFRA-M, 2005, 576 p. (in Russ.).
42. Bohm-Bawerk E. von. *Selected works on value, interest and capital*, Moscow, Eksmo, 2009, 909 p. (in Russ.).
43. Walras L. *Elements of Pure Economics, or The Theory of Social Wealth*, Moscow, Universitet. b-ka, Ekonomika, 2000, 421 p. (in Russ.).
44. Menger K. *Selected works*, Moscow, Izdatel'skii dom “Territoriya budushchego”, 2005, 496 p. (in Russ.).
45. Pareto V. *Manual of Political Economy*, Moscow, INFRA-M, 2018, 591 p. (in Russ.).

Дата поступления / Received 25.07.2019

Дата принятия в печать / Accepted 12.10.2019

Дата онлайн-размещения / Available online 25.12.2019

© Богунов Л. А., 2019

© Bogunov L. A., 2019