

## АНТРОПОСОЦИАЛЬНОСТЬ ОБМЕНА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ЗНАНИЯМИ В ФИРМЕ

**Е.Е. Жернов**

Кузбасский государственный  
технический университет  
имени Т.Ф. Горбачева,  
Кемерово, Россия

eugjernov@mail.ru

Цель статьи – представить выявленные и проанализированные сущностные антропосоциальные основания обмена профессиональными знаниями в пространстве коллективной трудовой культуры российской фирмы. В качестве таких оснований выступают взаимосвязанные антропное начало и микросоциальный порядок. Главная тема статьи – антропосоциальные основания в системе социокультурных трудовых отношений обмена профессиональными знаниями в фирме.

Работа представляет собой теоретический анализ социально-экономической сущности обмена профессиональными знаниями на микроуровне. Вклад автора – введение в научный оборот понятия «антропосоциальность обмена знаниями». Антропосоциальность обмена знаниями определена как комплексное социокультурное и социально-экономическое явление, началом, центром и результатом которого является человек-работник (антропное основание), обменивающийся личными знаниями в соответствии с микросоциальным порядком (социальное основание) с другими членами внутрифирменного профессионального сообщества в процессе совместного труда. В научном плане такое понимание даст возможность экономистам при разработке предложений по повышению эффективности обмена знаниями учитывать личность работника и установившийся в фирме микросоциальный порядок в их взаимосвязи. На практике это позволит минимизировать проблемы, связанные с нежеланием работников делиться личными знаниями.

**Ключевые слова:** обмен знаниями, фирма, профессиональное сообщество, антропное начало, микросоциальные регуляторы, антропосоциальность.

DOI: 10.17212/2075-0862-2017-1.2-102-113

Социально-экономические отношения между работниками фирмы – значимый фактор ее развития. Для современных фирм особое значение имеют отношения, складывающиеся при обмене знаниями в процессе трудовой деятельности. Используемые менеджерами инструменты развития таких отношений, например, формирование внутреннего рынка знаний, не всегда обеспечивают достижение заданных целей. Для объяснения причин этого необходимо определить сущностные социально-экономические основания обмена знаниями на микро-

уровне. Актуальность исследуемой проблемы обусловлена тем, что коллективные трудовые отношения обмена профессиональными знаниями, несмотря на происходящие под воздействием интеллектуализации и индивидуализации труда изменения взглядов на фирму, играют важную роль в жизни человека. Они существенно влияют на его восприятие социума в целом, микросоциальные (в коллективе фирмы) отношения и экономическое поведение на рабочем месте.

В российской трудовой культуре – культуре коллективистского типа, в простран-

стве которой мы рассматриваем социально-экономический обмен профессиональными знаниями (далее – обмен знаниями или когнитивный обмен) в фирме, коллективным ценностям всегда придавалось приоритетное значение. Характерным отличительным свойством российской трудовой культуры является наличие особых образований, включающих неразрывно связанные антропное начало и микросоциальный порядок. Такие образования можно обозначить как антропосоциальные основания или базисные элементы когнитивного обмена. Именно эти целостные в своей сути образования, укорененные в повседневной деятельности трудовыми традициями россиян, во многом определяют ценностные ориентиры и поведение работников, фиксируя российский трудовой социокультурный образец обмена в становящейся экономике знаний. Исследование взаимно обусловленного сочетания антропного начала и ценностей, норм поведения работников в процессе обмена знаниями в повседневной трудовой культуре фирмы позволяет увидеть не только экономическое проявление данного процесса, но и определить его антропную сущность и социальную направленность. Внутрифирменная культура при этом выполняет функцию трансферта знаний, а также норм и ценностей от одного субъекта к другому, образуя субкультуру открытого доступа к знаниям.

Обзор степени изученности проблемы выявил недостаточность комплексных исследований антропного начала и микросоциального порядка, регулирующего процесс обмена профессиональными знаниями как части российской трудовой культуры. Это позволяет предположить, что исследование антропного и социально-регулирующего ракурсов обмена знаниями

в трудовой внутрифирменной культуре, получивших сущностное выражение в выявленных нами антропосоциальных основаниях, актуально прежде всего с точки зрения экономической социологии, ее микроуровня.

Объектом исследования является обмен профессиональными знаниями 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, отражающих понимание сущности человека и регулирование социального порядка когнитивного обмена в фирме.

Цель работы – выявление и анализ антропосоциальных оснований обмена профессиональными знаниями в пространстве коллективной трудовой культуры российской фирмы.

Достижение цели исследования потребовало постановки и решения следующих задач:

- 1) выявления особенностей российского обмена профессиональными знаниями с позиции места и роли ценностей коллективного труда в индивидуальной и микросоциальной трудовой жизни россиян;
- 2) установления специфики внутрифирменного культурного элемента «обмен профессиональными знаниями» как сочетания антропного начала и микросоциального порядка, регулирующего отношения когнитивного обмена в процессе коллективного труда.

Россия находится в стадии перехода от социалистической (советской) к капиталистической (западной) культуре обмена знаниями в процессе трудовой деятельности в фирме. Основные социально-психологические феномены поведения человека при обмене знаниями зависят от характера трудовых отношений: капиталистического, при котором знание – товар, или социалистического, при котором знание признается общественным благом. Наряду с этим большое значение имеет наличие системы социальных связей: социальных групп, коллективов, ценностей, норм и правил. Современный период характеризуется переломом моральных ценностных установок и стереотипов поведения: с одной стороны, всё еще сохраняются традиции советского отношения к человеку-работнику, обладающему профессиональным знанием, как главной ценности; с другой – формируются экономические приоритеты собственников физического и финансового капитала фирмы и соответствующие им социальные технологии управления, в данном случае управление знаниями.

Ценностные ориентации коллектива рассматриваются нами в качестве главных регуляторов микросоциального поведения. При использовании в современной фирме традиционных ценностно-нормативных систем, безусловно, потребуются их переосмысление и переоценка. Актуальные этические аспекты труда рассмотрены, например, А.Е. Зимбули [6]. В систему регуляторов, образующих механизм социального управления фирмой в части обмена знаниями, включаются также социально-профессиональные мотивы поведения людей, стандарты профессионализации, социальный кодекс фирмы. Технологии обмена профессиональными знаниями основаны

на применении принципов современной науки в производстве. Ценностно-нормативная природа научно-производственной трудовой деятельности, в рамках которой осуществляется обмен знаниями, образует объективную основу антропосоциальной культурной обусловленности профессионального знания и обмена знаниями. Внутрифирменная культура при этом рассматривается как совокупность традиций, установок, микросоциальных когнитивных норм и ценностей, разделяемых большинством работников, согласных им следовать в своей профессиональной деятельности в фирме. Ценностно-нормативный уровень взаимодействия субъектов когнитивного обмена – индивидов и профессиональных групп внутри фирмы – приобретает особое значение при переходе к экономике знаний.

Обмен профессиональными знаниями в фирме наиболее четко проявляется в определенной профессиональной группе (в статье рассматривается часть группы, действующая на микроуровне), называемой в специальной литературе по-разному: класс профессионалов (А. Белл, 1973) [2]; оверстрат интеллектуальных собственников (А.М. Орехов, 2009) [12]; когнитариат (Э.Д. Вильховченко, 2010) [4]; прекариат (Ж.Т. Тощенко, 2015) [13]; профессиональное сообщество (Дж. Лэйв и Э. Венгер, 1991) [17]. В данной работе для характеристики исследуемой социальной группы мы используем узкое определение профессиональных сообществ Ф. Николса: «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 деятельно-

сти» [18]. 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.

Профессиональное сообщество характеризуют социальная схожесть, сплоченность, тождество, следование базовым профессиональным ценностям. Члены профессионального сообщества – наемные специалисты и высококвалифицированные рабочие. Если на индустриальной стадии наиболее квалифицированными рабочими считались наладчики, ремонтные рабочие, электрики, то по прогнозу М. Каку «в ближайшее время “рабочими” будут признаны специальности, которые сейчас считаются интеллектуальными: программирование, веб-дизайн, 3D-проектирование» [7]. Профессиональные сообщества предотвращают разрыв социально значимых связей в современной экономике, делают эти связи более тесными и прочными.

Профессиональное сообщество как сознательный микросоциальный актор несет ответственность за определенную область знаний в фирме, включая обеспечение возможности для равноправного обмена знаниями среди всех членов сообщества независимо от их места в организационной иерархии. Это означает неформальность сообщества в организационном отношении и добровольность участия профессионалов в работе группы. Профессиональное сообщество нельзя рассматривать только как инструмент обмена знаниями среди работников фирмы с целью эксплуатации их квалификации и знаний – это разрушительная позиция. Административное вторжение в деятельность сообщества приведет к сопротивлению его членов, их отказу под

разными предложениями участвовать в официальных мероприятиях. Наблюдаемое здесь ценностно-культурное противоречие заключается в том, что профессиональное сообщество зарождается и развивается в бизнес-среде фирмы, которая определяет ее культуру, в том числе культуру обмена знаниями. Бизнес-среда далеко не во всем совпадает с трудовой средой, в которой в действительности и происходит личностно-профессиональное социальное развитие работников.

Теоретический анализ такого элемента внутрифирменной трудовой культуры как обмен профессиональными знаниями позволяет утверждать, что происходит укоренение следующих антропосоциальных оснований: творческих способностей человека понимать, создавать и распространять знания (антропное начало) и микросоциального порядка, формирующего внутрифирменную профессиональную идентичность в профессиональных группах трудового коллектива фирмы. Такая идентичность образуется сначала традициями, а затем внедрением современных микросоциальных регуляторов. В российской фирме сегодня наблюдается нередко противоречивое сочетание традиционных российских (советских) и нетрадиционных западных форм регулирования процесса обмена знаниями. Поскольку обмен профессиональными знаниями – эффективный способ внутрифирменной консолидации, нужен современный подход к управлению обменом знаниями в процессе совместной трудовой деятельности в фирме.

При наличии многих переменных факторов, которые трудно учесть, в практике управления знаниями есть и стабильные показатели, например, доля работников, склонных к безвозмездному неэквивалент-

ному обмену знаниями. Для них ценна сама возможность поделиться своими знаниями. Это, как правило, люди предпенсионного и пенсионного возраста, воспитанные в советской трудовой системе. Они наиболее лояльны к программам обмена знаниями, на них в первую очередь могут опереться менеджеры по управлению знаниями.

Творческие способности человека, его всестороннее развитие, в том числе и через обмен знаниями в процессе совместного труда, – важные факторы развития производства. При этом антропное начало процесса состоит 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» [5, с. 35]. Согласно В.Я. Ельмееву, человек соответствует всем научным требованиям к «началу», причем «не только в анализе процесса труда и производства, но 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» [Там же, с. 36]. Следовательно, анализ процесса обмена знаниями в процессе труда и производства следует начинать с человека (антропное начало), имея в виду, что человек не является всего лишь передатчиком и/или приемником социокультурных и когнитивных норм и ценностей фирмы. С социальной стороны внутрифирменные культурные нормы и ценности развивают человека, служат инструментами его социализации, без них его способности не могут быть раскрыты в полной мере.

Экономический антропоцентризм – базисный признак современной социально-экономической системы [11], к которой относится и фирма. Наряду с ним в каче-

стве особого способа выражения и закрепления антропосоциальных качеств, суть которого – приоритет совместного труда, следует рассматривать 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, обмен идет между индивидом и общностью, так как создателем общественного продукта является коллектив (совокупный работник как социальный организм) [3]. Вместе с тем при осуществлении коллективного труда отношения обмена знаниями в совместной деятельности непосредственно зависят от личностных компонентов ее участников. Автор данной статьи руководствуется положением, согласно которому знание в фирме появляется благодаря не только человеку-работнику или только микросоциуму, но вследствие их конструктивного взаимодействия, что обеспечивает равновесие фирмы как социально-экономической когнитивной системы.

Понимание антропосоциальности обмена профессиональными знаниями в повседневной российской трудовой культуре основано на допущении возможности бесконфликтного взаимообмена знаниями, что соответствует глубинному архетипическому миропониманию экономики дара. Система норм и ценностей, упорядочивающая такой обмен знаниями, – коллективистский трудовой идеал россиян, сформированный их особым культурным архетипом, имеющим духовно-нравственный характер. Представление о бесплатности знания, всё

еще широко распространенное среди россиян, основано на российских и советских паттернах с их характерными чертами: требованиями справедливости и добросовестности; превалированием духовных мотивов над материальными, коллективизма над индивидуализмом; наличием социальных гарантий занятости и получения образования. Факт естественности добровольного обмена знаниями для россиян связан с тем, что в советской трудовой культуре знания считались общественным благом, которое не может принадлежать отдельному человеку. Генезис и развитие российского традиционного обмена знаниями обусловлены особенностями национального мировоззрения, бессознательно-психологическими, социокультурными и духовно-нравственными факторами. В отличие от западной модели отношений – внутреннего рынка знаний [16], россияне воспринимают обмен знаниями как безусловный и необходимый способ взаимодействия в трудовой жизни каждого человека, не требующий для опосредования денежного эквивалента.

Обмен знаниями – предмет изучения целого ряда наук: социологии, экономики, психологии, антропологии и других, что свидетельствует о междисциплинарном характере проблемы. О.Ю. Красильников высказывает такую догадку: «Всеобщим эквивалентом обмена в постэкономической системе станет слово, заочное (или очное) общение творческих людей. Здесь под словом мы понимаем не количество букв или килобит компьютерной информации, а некий жизненный (содержащий и культурный код, в том числе код фирмы. – Е.Ж.) код, представляющий смысл существования человечества. При этом вслед за практикой хозяйствования экономика как наука, по-видимому, будет уступать место другим

социальным знаниям, в первую очередь, из области социологии и философии» [9]. Хотя ни одну научную дисциплину нельзя считать главной в общем поле гуманитарного знания, рискнем предположить, что подобная «уступка» вызвана неспособностью теоретиков-экономистов объяснить экономику только экономически, поскольку она развивается в социально-культурном пространстве. Недаром создатель структурной антропологии К. Леви-Стросс рассматривал социальную жизнь и культуру традиционных обществ как особого рода языка и системы обменов, в которых возможности произносить слова увязываются с возможностями обменивать ценности [10].

С позиции антропологии обмен – это обмен дарами, а не товарами [14, 15]. Акт дарения-отдаривания закрепляет нерыночные отношения между конкретными лицами (или группами лиц). С этих позиций знание не может быть товаром, но остается ценностью, а обмен знаниями является символическим отношением, например архетипическим. В этом обмене происходит взаимное признание профессиональных знаний членами локального социума, что закрепляет их микросоциальные роли (не только в соответствии с разделением выполняемых ими функций и местом в организационной иерархии), и укрепляет их микросоциальные связи в профессиональной среде, формируя профессиональную идентичность.

Обмен знаниями как ценностями – это в действительности обмен представлениями сторон обмена об их собственной полезности, профессиональной значимости. А признание, репутация в профессиональной среде поистине бесценны. Знание как предмет обмена-дара выступает не только

в качестве интеллектуальной собственности работника, но представляет собой воплощение когнитивных качеств дарителя, которыми он делится в момент дара. Живой обмен («живообмен») включает в себя непосредственные, т. е. не опосредованные техникой и технологией передачу, прием и распространение профессиональных знаний между работниками фирмы. Экономическое основание для обмена знаниями – то же, что и для обмена любыми другими благами: их неравноценность [1, с. 153]. С экономической точки зрения 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. Согласно структурной антропологии К. Леви-Стросса, вся социальная жизнь трактуется как обмен комплементарными (взаимно дополняемыми) ценностями [10].

Ритуальные практики обмена инициируются и сохраняются держателями внутрифирменной (корпоративной) когнитивной власти – «корпоративными жрецами», по Г.Б. Клейнеру [8, с. 39], владеющими отнюдь не символической возможностью материализовывать знания работников в продукт – товар фирмы. При этом процесс микросоциального обмена документально оформляется корпоративными нормами и правилами. Они, как и знания, могут быть неявными (имплицитными, неcodифицируемыми), исполняемыми работниками неосознанно, или явными (эксплицитными, codифицируемыми), выполняемыми сознательно. Именно путем codификации в нормах упорядочиваются поведенческие практики индивидов в локальном социуме фирмы.

Без анализа микросоциальных культурных норм, правил и ценностей как второ-

го антропосоциального основания, которое обеспечивает стабильность и равновесие отношений, невозможно понять и объяснить особенности внутрифирменного обмена знаниями. В этом основании, утверждающем подчинение работников тем, кто управляет знаниями, находят выражение совместные обязательства членов коллектива по отношению к руководителям. Сообщество подчиненных на получаемые выгоды, обусловленные существующей системой управления знаниями, отвечает исполнением указаний руководства. Руководящие указания разделяются большинством членов сообщества как часть прочно усвоенных (и потому ставших собственными) ценностей, норм и коллективных представлений о должном. Приказаниям и распоряжениям менеджеров по управлению знаниями подчиняются прежде всего из-за силы нормативного давления, принимаемого подчиненными, особенно если эти нормативные правила касаются обмена личными профессиональными знаниями. Кроме того, тем самым профессионалы демонстрируют высокую способность договариваться и объединяться – отличительную способность россиян к солидарности. Признание руководством внутрифирменного профессионального сообщества может быть выражено через его организационную и технико-технологическую поддержку, приведение формальных норм и правил в соответствие с неформальными отношениями, сложившимися в профессиональном сообществе в процессе совместной трудовой деятельности. Аналогией здесь служит решение местных властей делать дорогу там, где проложили тропинку жители.

Доминирующим фактором социального поведения в фирме в процессе обмена

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; стандарты профессиональной культуры. Следуя этим ценностям и нормам, рассматриваемым без негативных коннотаций, сохраняя профессиональную идентичность, люди осознанно элиминируют в процессе обмена собственные экономические интересы. Например, соблюдение профессиональных норм может потребовать от специалиста помогать коллегам, прежде всего молодым специалистам и новичкам, не надеясь на эквивалентное вознаграждение от них.

Однако микросоциальные ценности и нормы, в том числе нормы взаимности в группе, устанавливают довольно широкие границы допустимого поведения. Люди могут преследовать личную заинтересованность в социальных вознаграждениях, поэтому общие основания обмена здесь вполне уместны и применимы. Так, социальные нормы запрещают любую некорректность, когда нужно получить совет от коллеги; вместе с тем они позволяют побудить специалиста дать профессиональный совет путем выражения уважения к его профессионализму. Симптоматично, что для россиян желание помочь другим – важное качество профессионала-интеллектуала: он считает себя обязанным делиться своими знаниями с теми индивидами или сообществами, которые могут использовать их на общее благо.

На нормы микросоциального поведения влияют общие ценности и принципы обмена, которые нельзя игнорировать в его анализе. Теория социального обмена, при-

мененная к обмену личными знаниями в фирме, непосредственно касается межличностных отношений и, следовательно, может быть дополнена принципами антропосоциальности. Антропное начало и микросоциальный порядок – два одновременно присутствующих и взаимодополняющих компонента процесса обмена профессиональными знаниями в фирме. Они накладывают определенные ограничения на действия менеджеров при выборе и реализации как общей экономической стратегии фирмы, так и стратегии управления знаниями. Так, антропное начало означает необходимость соблюдать интересы человека, соизмерять с ними и социальные, и управленческие преобразования. Антропосоциальность обмена знаниями способствует удовлетворению духовных и материальных потребностей человека как индивидуума и члена коллектива, что является не только главной причиной длительного существования такого обмена, но и определяет направления его дальнейшего развития.

Таким образом, антропосоциальность обмена профессиональными знаниями в культурном пространстве трудовой деятельности в фирме можно определить как комплексное социокультурное и социально-экономическое явление, началом, центром и результатом которого является человек-работник (антропное основание), обменивающийся в соответствии с микросоциальным порядком (социальное основание) с другими членами внутрифирменного профессионального сообщества личными знаниями в процессе совместного труда, где знание наряду с трудом овеществляется в продукте производства.

В предлагаемом определении антропосоциальности обмена знаниями сделана попытка связать воедино антропное и соци-



альное и тем самым особо выделить существенные основания обмена. Мы полагаем, что данное определение не только отражает смысл обмена знаниями и его особенности в российской фирме, но и устанавливает факт каузальной связи индивидуального и коллективного в трудовой культуре обмена знаниями. Понятие «антропосоциальность обмена знаниями» фиксирует как определенный вид социального взаимодействия в целом, так и соответствующие типы его составляющих – трудовой деятельности, обмена профессиональными личными знаниями, микросоциальных отношений. Обмен знаниями как микросоциальное взаимодействие в профессиональной группе характеризуется имманентными ему согласованной и регулируемой деятельностью двух или более субъектов; взаимнеобходимым и взаимопользным для субъектов обменом знаниями; отношениями сотрудничества, а не конкуренции. Обмен знаниями в фирме в качестве микросоциального явления может быть охарактеризован как тип социальной деятельности, согласуемой культурными ценностями и регулируемой общепринятыми нормами; как тип обмена профессиональной деятельностью и взаимопользными именно для данной трудовой деятельности знаниями; как тип микросоциальных отношений – отношения со-трудничества, со-деятельности в профессиональном сообществе (на микроуровне). В научном плане введение в оборот понятия «антропосоциальность обмена знаниями» дает возможность экономистам учитывать при разработке предложений по повышению эффективности обмена знаниями особенности личности работника и установившиеся в фирме микросоциальные связи.

Результаты исследования акцентируют внимание теоретиков на антропосоциаль-

ном содержании такого элемента трудовой культуры россиян, как обмен профессиональными знаниями, позволяют содержательно рассмотреть вопросы эволюции обмена знаниями в коллективных трудовых отношениях в российской фирме, чем способствуют развитию экономической социологии (на микроуровне). Цельность, неразрывное единство антропного и микросоциального оснований, каждое из которых во взаимодействии усиливает другое, при реализации в социально ориентированной кадровой политике фирмы может стать фундаментом системы партнерских отношений собственника с наемными работниками-профессионалами. Кроме того, объединенные вместе эти основания могут найти практическое воплощение в проектах по управлению знаниями, в планах экономического и социального развития фирмы.

#### Литература

1. Австрийская школа в политической экономии: пер. с нем.: сборник / предисл., коммент., сост. В.С. Автономова. – М.: Экономика, 1992. – 492 с.
2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество: опыт социального прогнозирования: пер. с англ. – М.: Academia, 2004. – 788 с.
3. Ведин Н.В. Геноформа постиндустриальной экономики: диалектика коллективного производства [Электронный ресурс] // Проблемы современной экономики. – 2003. – № 1. – URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=162/> (дата обращения: 26.01.2017).
4. Вильховченко Э.Д. «Люди знания» – новая рабочая сила позднекапиталистических обществ и ее место в цивилизационных процессах. – М.: ИМЭМО РАН, 2010. – 139 с.
5. Ельмеев В.Я. Социальная экономия труда: общие основы политической экономии. – СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2007. – 576 с.

6. Зимбули А.Е. Труд: нравственно-ценностные аспекты // Идеи и идеалы. – 2014. – № 3 (21), т. 1. – С. 29–38.
7. Каку М. Учеба уже не будет базироваться на запоминании [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.vospitaj.com/blog/mitio-kaku-uchjoba-uzhe-ne-budet-bazirovatsya-na-zapominanii/> (дата обращения: 26.01.2017).
8. Клейнер Г.Б. Управление корпоративными предприятиями и экономика знаний // Мир России. – 2005. – Т. 14, № 4. – С. 30–48.
9. Красильников О.Ю. Проблема эквивалентности обмена в новой экономике // Современные проблемы экономической теории: материалы международного симпозиума, посвященного 200-летию образования кафедры политэкономии в МГУ: в 2 ч. – М.: Парад, 2004. – Ч. 2. – С. 160–161.
10. Леви-Стросс К. Структурная антропология. – М.: АСТ, 2011. – 541 с.
11. Нейматова Б.А. Управление корпоративным интеллектуальным капиталом в промышленности России: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05. – М., 2009. – 37 с.
12. Орехов А.М. Интеллектуальная собственность: опыт социально-философского исследования: автореф. дис. ... д-ра филос. наук: 09.00.11. – М., 2009. – 65 с.
13. Тощенко Ж.Т. Прекариат – новый социальный класс // Социологический журнал. – 2015. – № 6. – С. 3–13.
14. Carrier J. The rituals of Christmas giving // Unwrapping Christmas / ed. by D. Miller. – New York: Oxford University Press, 1993. – P. 55–74.
15. Emerson R. Gifts // The collected works of Ralph Waldo Emerson. – Cambridge, MA: The Belknap Press of Harvard University Press, 1983. – Vol. 3: Essays: second series. – P. 91–96.
16. Foray D. The economics of knowledge. – Cambridge, MA: The MIT Press, 2006. – 287 p.
17. Lave J., Wenger E. Situated learning: legitimate peripheral participation. – Cambridge: Cambridge University Press, 1991. – 138 p.
18. Nickols F. Characteristics of a community of practice [Electronic resource]. – Available at: <http://www.nickols.us/CoPCharacteristics.htm> (accessed: 26.01.2017).

## ANTHROPOSOCIALITY OF PROFESSIONAL KNOWLEDGE SHARING IN THE FIRM

**E.E. Zhernov**

T.F. Gorbachev Kuzbass State  
Technical University,  
Kemerovo, Russian Federation  
eugjernov@mail.ru

The aim of the study is to introduce the essential anthroposocial foundations (identified and analysed in the article) of the professional knowledge sharing in the space of collective work culture of the Russian firm. Interrelated anthropic origin and microsial order are given as such foundations. The main theme of the article is the anthroposocial foundations in the system of socio-cultural labour relations regarding the professional knowledge sharing in the firm.

The study is a theoretical analysis of the socio-economic nature of professional knowledge sharing at the microlevel. The contribution of the author is an introduction of the concept of “anthroposociality of knowledge sharing” into scientific use. Anthroposociality of knowledge sharing is defined as a complex socio-cultural and socio-economic phenomenon, the origin, the centre and the result of which is a human-employee (anthropic foundation) who shares personal knowledge with the other members of the intra-firm professional community in the process of joint work in accordance with microsial order (social

foundation). From a scientific perspective such an understanding will give the economists the opportunity to take into account the personality of an employee in relation to the microsocial order established in the firm in the development of proposals to improve knowledge sharing efficiency. In practice, it will allow to minimize the problems associated with the reluctance of employees to share personal knowledge.

**Keywords:** knowledge sharing, firm, professional community, anthropic origin, microsocial regulators, anthroposociality.

DOI: 10.17212/2075-0862-2017-1.2-102-113

### References

1. Avtonomov V.S., comp. *Avstriiskaya shkola v politicheskoi ekonomii* [The Austrian School of political economy]. Translated from German. Moscow, Ekonomika Publ., 1992. 492 p.
2. Bell D. *The coming of post-industrial society: a venture in social forecasting*. New York, Basic Books, 1973 (Russ. ed.: Bell D. *Gryadushchee postindustrial'noe obshchestvo: opyt sotsial'nogo prognozirovaniya*. Translated from English. Moscow, Academia Publ., 2004. 788 p.).
3. Vedin N.V. Genoforma postindustrial'noi ekonomiki: dialektika kollektivnogo proizvodstva [Geneform of postindustrial economy: the dialectic of collective production]. *Problemy sovremennoi ekonomiki – Problems of modern economics*, 2003, no. 1. Available at: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=162/> (accessed 26.01.2017)
4. Vil'khovchenko 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. El'meev V.Ya. *Sotsial'naya ekonomiya truda: obshchie osnovy politicheskoi ekonomii* [Social economy of labor: the general principles of political economy]. St. Petersburg, St. Petersburg University Publ., 2007. 576 p.
6. Zimbuli A.E. Trud: nravstvenno-tsennostnye aspekty [Labour: moral and value aspects]. *Idei i idealy – Ideas and ideals*, 2014, no. 3 (21), vol. 1, pp. 29–38.
7. Kaku M. *Ucheba uzhe ne budet bazirovat'sya 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 26.01.2017)
8. Kleiner G.B. Upravlenie korporativnymi predpriyatiyami i ekonomika znaniy [Management of corporate enterprises and the knowledge economy]. *Mir Rossii – Universe of Russia*, 2005, vol. 14, no. 4, pp. 30–48.
9. Krasil'nikov O.Yu. [The problem of equivalence of exchange in the new economy]. *Sovremennye problemy ekonomicheskoi teorii: materialy mezhdunarodnogo simpoziuma, posvyashchennogo 200-letiyu obrazovaniya kafedry politekonomii v MGU: v 2 ch.* [Modern problems of economic theory: proceedings of the international symposium dedicated to the 200th anniversary of the department of economics at Moscow State University: in 2 pt.]. Moscow, Parad Publ., 2004, pt. 2, pp. 160–161. (In Russian)
10. Levi-Strauss C. *Anthropologie structural*. Paris, Plon, 1958 [Structural anthropology] (Russ. ed.: Levi-Stross K. *Strukturnaya antropologiya*. Translated from the French. Moscow, AST Publ., 2011. 541 p.).
11. Neimatova B.A. *Upravlenie korporativnym intellektual'nym kapitalom v promyshlennosti Rossii*. Avtoref. diss. dokt. ekon. nauk [Corporate intellectual capital management in the industry of Russia. Author's abstract of Dr. diss. in Economics]. Moscow, 2009. 37 p.
12. Orekhov A.M. *Intellektual'naya sobstvennost': opyt sotsial'no-filosofskogo issledovaniya*. Avtoref. diss. dokt. filos. nauk [Intellectual property: a venture of the social and philosophical research. Author's abstract of Dr. diss. in Philosophy]. Moscow, 2009. 65 p.
13. Toshchenko Zh.T. Prekariat – novyi sotsial'nyi klass [Prekariat – a new social class]. *Sotsiologicheskii zhurnal – Sociological Journal*, 2015, no. 6, pp. 3–13.
14. Carrier J. The rituals of Christmas giving. *Unwrapping Christmas*. Ed. by D. Miller. New York, Oxford University Press, 1993, pp. 55–74.

15. Emerson R. Gifts. *The collected works of Ralph Waldo Emerson*. Vol. 3. *Essays: second series*. Cambridge, MA, The Belknap Press of Harvard University Press, 1983, pp. 91–96.

16. Foray D. *The economics of knowledge*. Cambridge, MA, The MIT Press, 2006. 287 p.

17. Lave J., Wenger E. *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge, Cambridge University Press, 1991. 138 p.

18. Nickols F. *Characteristics of a community of practice*. Available at: <http://www.nickols.us/CoP-Characteristics.htm> (accessed 26.01.2017)