

DOI: 10.24411/1993-7598-2019-10305

Богунув Л.А., канд. псих. наук, докторант кафедры экономики инновационного развития факультета государственного управления, Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, leonid.bogunov@mail.ru

Управление знанием труда как проявление предпринимательской компетенции работника в условиях конкуренции

В статье представлено новое видение трудового поведения работника как субъекта компетенции управления полезностью знания трудовой деятельности в условиях конкуренции. Решение **проблемы** раскрытия содержательных аспектов компетенции и достижение соответствующей **цели** осуществлялось посредством использования совокупности **методов**: диалектического, системного, метода мысленного эксперимента, метода моделирования, логических методов и, соответственно, использования элементов диалектического, телеологического системного, компетентностного **подходов**, а также **принципа** противоречивости.

С точки зрения принципа противоречивости раскрыто явление знания собственной трудовой деятельности (ЗСТД), понимаемое в качестве совокупности трудовых действий работника, оптимизируемых по их полезности и отражающих знание данного работника о трудовой деятельности в целом. ЗСТД показано как состоящее из своих различных сторон, поскольку в процессе формализации дифференцируется на множество частей — знаний трудовых действий, определяемых субъектом компетенции с точки зрения общей и предельной полезности. В этом смысле работник может действовать как предприниматель, где целенаправленно осуществляемое управление полезностью ЗСТД, предполагающее потребление знания трудовых действий с большей или меньшей полезностью, обуславливает и большую конкурентоспособность в условиях рыночных отношений и трудового взаимодействия с иными конкурирующими работниками, как субъектами ЗСТД и, потенциально, субъектами компетенции.

Результаты, полученные в данной работе, могут быть использованы в дальнейших исследованиях потенциала предпринимательской компетенции управления полезностью ЗСТД с точки зрения конкурентоспособности работника, а также могут быть рекомендованы для использования, как в рамках существующей системы общего и специального образования для подготовки современного конкурентоспособного специалиста, так и в условиях корпоративного обучения для повышения конкурентоспособности трудового поведения сотрудников.

Ключевые слова: конкуренция, работник, управление, трудовая деятельность, знания, противоречивость, полезность, формализация

Введение

В условиях современной постиндустриальной экономики и развивающейся экономики знаний особую роль приобретает явление знания как фактор экономического роста и конкурентного пре-

имущества. В этой связи изменяется и социально-экономическая роль работника как субъекта и собственника знания. Очевидно, что в условиях современных рыночных отношений субъект трудовой деятельности, работник действует исходя из своих интересов,

а потому, что естественно, работники конкурируют между собой. Можно предположить, что работник заинтересован, прежде всего, в максимизации полезности собственной трудовой деятельности и менее заинтересован или даже вовсе не заинтересован в максимизации полезности трудовой деятельности другого, конкурирующего работника.

Так как деятельность складывается из действий, то любой индивид, является ли он работником по найму или работодателем совершает трудовые действия, совокупность которых и определяет его конкурентоспособность не только на рынке труда, но в целом, в условиях рыночных отношений. Однако, от чего же зависит, какие действия совершает работник и, соответственно, какие результаты он получает? Совершаемые действия определяются его знанием как субъектом труда. И поскольку разные работники имеют разное знание, то они получают и разные результаты, так как потребляют различные ресурсы и производят различные продукты. Другими словами, субъект трудовой деятельности не просто совершает трудовое действие, он потребляет знание действия, имеющее определенную полезность в рамках его трудовой деятельности и не потребляет того знания, которого у него нет, собственником которого он не является. В этой связи, совокупность трудовых действий работника, оптимизируемых по их полезности и отражающих знание данного работника о трудовой деятельности в целом мы определяем, как **знания собственной трудовой деятельности (ЗСТД)**. В этом смысле работник действует как предприниматель, где целенаправленно осуществляемое управление ЗСТД, предполагающее потребление знания трудовых действий с большей (или меньшей) полезностью, обуславливает и большую конкурентоспособность в условиях рыночных отношений и развивающейся экономики знаний.

В Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до

2030 года¹ (далее — Стратегия) в качестве направления соответствующей государственной политики определяется — развитие человеческого потенциала. Знание собственной трудовой деятельности, несомненно, является одним из проявлений человеческого потенциала. Поэтому системная реализация управления полезностью ЗСТД посредством развития соответствующей компетенции в рамках существующей системы образования, а также и в рамках корпоративного обучения, обусловит повышение конкурентоспособности значительного числа работников, что также будет отвечать и запросам Стратегии о необходимости развития человеческого потенциала в аспекте повышения экономической безопасности. Однако **проблема** заключается в том, что реализации такого управления должна обеспечиваться соответствующей компетенцией. Таким образом, в статье выдвигается **гипотеза** о возможности раскрытия содержательных аспектов данной компетенции.

В связи с этим **целью** нашего исследования является раскрытие содержательных аспектов компетенции управления полезностью ЗСТД как предпринимательской компетенции работника. В работе поставлены и решены следующие **задачи**:

1. Представлена сущность трудовой деятельности, как проявление знаний работника в аспекте его конкурентоспособности.
2. Продемонстрирована важность определения ЗСТД с точки зрения его полезности.
3. Показаны возможности управления полезностью ЗСТД посредством принципа противоречивости.

Теоретические основы исследования. Задачи решались посредством использования совокупности **методов**: диалектического, системного, метода мысленного эксперимента, метода моделирования, логических

¹ Указ Президента Российской Федерации от 13.05.2017 г. №208 «О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года».

методов и, соответственно, были использованы элементы диалектического, телеологического системного и компетентностного **подходов**. Кроме того, в исследовании был задействован общеметодологический **принцип** противоречивости, на базе которого и раскрывались содержательные аспекты компетенции управления полезностью ЗСТД как фактора конкурентоспособности работника.

Трудовая деятельность как проявление знаний работника с точки зрения полезности

Неоклассическая школа экономики [2; 5; 8 и др.] исследовала функционирование рынка во много с точки зрения идеи свободной конкуренции. В соответствующем ключе анализировалось поведение индивида, работника или, как его определяли и понимали в целом некоторые авторы, экономического человека. Вместе с тем, системообразующим элементом анализа неоклассиков являлось понятие предельной величины. Несмотря на то, что в работах ряда исследователей поднимался вопрос о необходимости анализа поведения работника с точки зрения предельных величин, полагаем, что решение проблемы нельзя считать удовлетворительным, а вопрос необходимо проработанным. Возможно, причина этого кроется, с одной стороны, в недостаточности общественного запроса на результаты таких исследований, обусловленного, прежде всего необходимостью решения задач аграрной и индустриальной экономики. С другой стороны, причина может заключаться в неразвитости на тот момент методологического инструментария в особенности в аспекте явления знания как экономической категории. Таким образом, в данном исследовании предпринимается попытка устранения обозначенного выше пробела с точки зрения понимания явления знания (ЗСТД) как фактора конкурентоспособности работника.

Анализ явления знания как предмета современной экономической науки (и в этом смысле как возможного ресурса, средства или фактора производства, продукта и т. п.) сегодня представлен достаточно широко [11; 12; 18; 23; 24 и др.]. При этом существенное внимание уделяется вопросам управления знаниями. В этой связи исследователи рассматривают общеметодологические аспекты управления знаниями [3; 6; 21; 26], также прорабатываются отдельные механизмы создания знания [16; 25; 27], обмена знаниями [13; 20], потребления знания [14; 22]. То есть знание фактически понимается как объект производства, распределения, обмена и потребления. В этом смысле в большинстве публикаций явление знания понимается как неоспоримое благо. Однако именно в контексте трудовой деятельности работника ЗСТД в первую очередь проявляет себя как благо экономическое. Поскольку любое потребляемое знание трудового действия есть знание с большей или меньшей полезностью, постольку субъект трудовой деятельности испытывает потребность в знании с большей полезностью, этого знания всегда недостаточно. Данный экономический аспект явления знания часто остается за рамками анализа, когда говорят об управлении знаниями.

Кроме того, поскольку трудовая деятельность работника складывается из действий и, как мы отмечали выше, работник потребляет знание отдельных трудовых действий, то, соответственно, каждое такое знание представляет собой некоторую предельную величину и может быть оценено с точки зрения его предельной полезности. Эта предельная полезность знания трудового действия не только дает возможности и таким образом проявляет свою положительную полезность, но и лишает возможностей, ограничивает возможности в плане удовлетворения потребностей, то есть, можно сказать, что данное знание имеет отрицательную полезность. Но работник потребляет эту полезность знания, так как имеет потребности

и в некотором смысле вынужден совершать трудовые действия. Но те действия, которые знает!

В публикациях мы видим, как решаются вопросы создания и сохранения знания, обмена знанием и обучения работников. Это и составляет суть так понимаемого сегодня управления знаниями. Но при этом не решается вопрос оптимизации потребления знания трудовых действий с точки зрения его предельной полезности. В то время как именно предельная полезность блага ЗСТД является фактором конкурентоспособности работника. Поэтому, если работник обладает компетенцией по управлению ЗСТД с точки зрения его предельной полезности, можно сказать, что он обладает и более высокой конкурентоспособностью, если же он не обладает данной компетенцией, то он и не управляет и, соответственно, снижается его конкурентоспособность. В особенности еще и потому, что данный работник становится объектом управления для работников, у которых рассматриваемая компетенция получила необходимое развитие. Рассмотрим далее предпосылки и возможности такого управления более подробно.

В процессе своей трудовой социализации индивиды познают различное знание того, что есть труд и как его осуществлять и в этой связи имеют различный изначальный ресурс для обеспечения собственной конкурентоспособности в условиях рыночных отношений. Однако, даже имея изначально необходимую и достаточную для удовлетворения потребностей полезность ЗСТД, неспособность управлять изменениями данной полезности, управлять комбинациями потребляемых ресурсов, а соответственно, управлять их знанием, в любом случае обусловит понижение конкурентоспособности работника. Проблема будет усугубляться еще и в том случае, если управлять полезностью ЗСТД определенного работника будет другой работник, который в соответствующем управлении преследует, прежде всего, свои интересы. В случае же отсутствия изначаль-

но необходимой и достаточной полезности ЗСТД, как мы понимаем, удовлетворение возвышающихся экономических потребностей будет в принципе затруднено. Таким образом, в идее управления полезностью ЗСТД заложена основа для управления конкурентоспособностью работника в условиях рыночных отношений.

Поскольку явление ЗСТД, как это видно из представленного выше изложения, может быть рассмотрено в категориях предельных величин в рамках определенного целого, где каждое знание трудового действия актуально и потенциально является альтернативой некоторому другому знанию с иной предельной полезностью, постольку далее в данной статье высказывается мысль о возможности определения предельных величин ЗСТД посредством принципа противоречивости, который имеет прямое отношение к явлению знания, аспектам его функционирования и развития.

Как известно, основная идея принципа противоречивости заключается в необходимости учета и выявления противоречий, противоположностей, альтернатив, связей и отношений между частями целого как движущей силы развития. Подход с точки зрения данного принципа позволяет рассматривать управление полезностью ЗСТД как движение от абстрактного к конкретному. В связи с этим уточняем некоторые категории.

Абстракция (от лат. *abstraction* — отвлечение) есть «одна из форм познания, заключающаяся в мысленном отвлечении от ряда свойств предметов и отношений между ними и выделении, вычленении какого-либо свойства или отношения» [10, С. 5], а также «одна из основных операций мышления, при которой мысль отвлекает нечто от непосредственно данного воспринимаемого представления и сохраняет для себя некую часть, чтобы использовать ее на последующих этапах мышления» [4, С. 8]. При этом, если говорить о соотношении категорий абстрактное и конкретное, абстрактное есть «сторона, часть це-

лого, одностороннее, простое, неразвитое», в то время как конкретное (от лат. *concretus* — сгущенный, сросшийся) есть «многостороннее, сложное, развитое, целостное» [10, С. 4]. Это абстрактное и выявляется в процессе управления полезностью ЗСТД посредством принципа противоречивости. Соответственно, абстракция в системе ЗСТД — это действие, которое формализует работник с целью управления его полезностью, где формализация есть процесс придания содержанию (в нашем случае содержанию ЗСТД как системе действий) некоторой законченной формы, как правило, посредством символов языка. При этом задача работника как субъекта управления заключается в том, чтобы через уменьшение синкретизма и увеличение дифференциации таких абстракций, иными словами через движение от конкретного, но нерасчлененного, слитного посредством формализации знания трудовой деятельности, двигаться в направлении абстрактного и далее к конкретному, но всеобщему и целому. Такое движение позволяет управлять ЗСТД с точки зрения его предельной полезности, однако предполагает понимание тех форм, в которых явление знания может быть определено.

В литературе по экономике знаний, управлению знаниями принято выделять такие формы знания как формализованное знание и неформализованное знание или явное и неявное, как, например, в русскоязычной [1; 7; 9 и др.], так и англоязычной литературе [15; 17; 19; 26], соответственно, «*explicit / tacit knowledge*» с описанием соответствующих особенностей трансформации знания из одной формы в другую. В данной статье мы не будем подробно раскрывать содержание понятий обозначенных выше форм существования знания, поскольку соответствующий материал можно найти в любом специальном источнике. Однако, по мнению автора, и формализованное и неформализованное знание может и чаще проявляет себя в качестве как

бы формализованного знания. Например, так называемое формализованное знание далеко не всегда четко и однозначно может быть идентифицировано работником и адекватно отражено в знаке, слове. То есть человек понимает его так, как понимает и говорит (идентифицирует) о нем так, как говорит, — но это в то же время и есть формализация!

Вместе с тем неформализованное знание все же называется знанием, а значит, посредством него индивид адекватно взаимодействует со средой и получает некоторый полезный результат в плане удовлетворения потребностей. То есть оно все же проявляет себя в некоторых формах, пусть и не вполне отчетливо понимаемых, идентифицируемых субъектом. Поэтому справедливым будет считать, что и в том и в другом случае применительно к знанию трудовой деятельности работника возможно говорить о проявлении как бы или квазиформализованного знания, поскольку выражение «квази» эквивалентно таким смыслам, как «как бы», «как будто», «почти», «якобы», «близки», «мнимо». Соответственно и полезность данного знания действия также являет собой по сути квазиполезность. Поскольку в данном квазиформализованном знании действия отсутствует формализация его внутренней и внешней среды, то сложно оценить не только его предельную полезность, но также и то, является ли полезность положительной или отрицательной. Все это, как мы понимаем, непосредственно сказывается на конкурентоспособности работника.

Говоря об оценке внутренней и внешней среды квазиформализованного знания трудового действия с целью определения его предельной полезности и управления этой полезностью, необходимо осуществлять соответствующую формализацию знания действия. Такая формализация должна предполагать идентификацию, определение действий около, возле, рядом друг с другом, то есть предполагать системное виденье

данного действия. В связи с этим мы предлагаем говорить о параформализации, о параформализованном знании трудового действия и в целом ЗСТД. Соответственно, такие формы существования знания, о которых сегодня принято говорить в литературе, как формализованное и неформализованное в сумме представляют собой то, как квазиформализованное знание относится к параформализованному знанию в целостном ЗСТД (рис. 1).

В связи с этим показано то состояние знания трудового действия, которое должно быть получено в процессе его формализации посредством принципа противоречивости, другими словами, изображено параформализованное знание действия x_2x_7 , где каждое значение « x » предполагает собой определенную полезность, а значения $<x_2$ и $>x_7$ подразумеваются формализующим субъектом (рис. 2).

Содержательные аспекты компетенции управления полезностью ЗСТД с точки зрения принципа противоречивости

Следуя логике принципа противоречивости, работник как субъект управления полезностью ЗСТД, прежде всего, стремится формализовать некоторое актуальное действие, то есть идентифицировать имеющиеся ресурсы и ту полезность, которая извлекается из этих ресурсов. Например, это ресурс x_4 , и извлекаемая полезность обозначается как x_5 . Такая дифференциация на x_4 и x_5 становится возможной ввиду реализации принципа противоречивости, выявления противоположностей в трудовом действии и, соответственно, связей и зависимостей между этими противоположностями. Уже на этом этапе формализующий трудовую деятельность работник отмечает единство и в то же время противопоставление ресурса

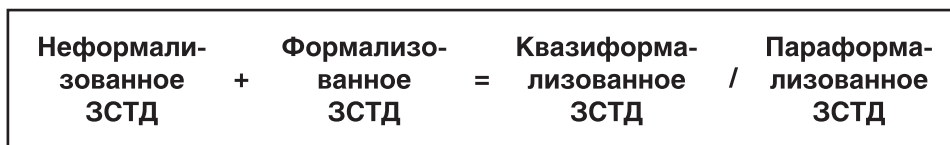


Рис. 1. Соотношения форм знания с точки зрения ЗСТД

Fig. 1. The ratio of the forms of knowledge in terms of employee's own labor activity

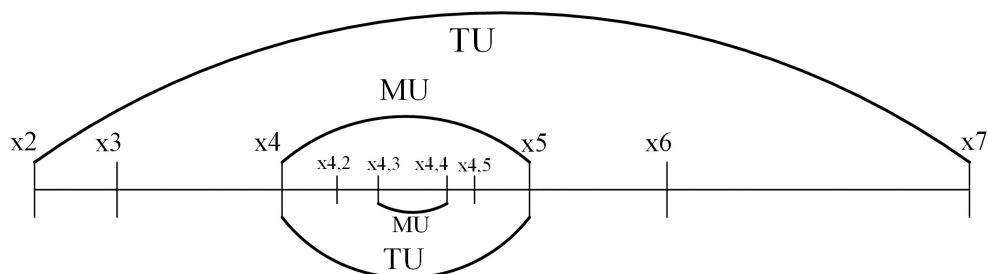


Рис. 2. Формализованное посредством принципа противоречивости трудовое действие ЗСТД, представленное с точки зрения общей полезности («TU» от англ. total utility) и предельной полезностей («MU» от англ. marginal utility)

Fig. 2. Labor action knowledge, which is formalized through the inconsistency principle and presented in terms of total (TU) and marginal utility (MU)

и его полезности. Он «видит» действие — видит целостно, как некоторую систему, а видит потому, что формализует его посредством знания принципа противоречивости.

Дальнейший анализ объекта x_4x_5 показывает, что данное действие также является частью системы противоположностей, так как для фрагмента x_4x_5 тоже существуют противоположности, например, действие x_5x_6 . Две противоположности x_4x_5 и x_5x_6 являются таковыми в рамках одного целого — а именно действия x_4x_6 . Вместе с тем анализ действия x_5x_6 с точки зрения принципа противоречивости также позволяет осуществить дифференциацию ресурса x_5 и полезности x_6 . В данном случае мы уже имеем пример не просто формализации, но именно параформализации. Поскольку около действия x_4x_5 формализуется действие x_5x_6 .

Такая параформализация важна в том аспекте, что позволяет увидеть извлекаемую в процессе действия x_4x_5 полезность x_5 не только как цель, как производимый продукт, но и как средство, как ресурс, который далее потребляется для производства полезности x_6 . Дальнейшая параформализация и выявление противоположностей позволяет идентифицировать еще более отдаленные цели, будущее трудовой деятельности работника и тем самым оказывать соответствующее управление, повышать его качество.

Вместе с тем управление трудом работника посредством принципа противоречивости позволяет параформализовать и «прошлое» его трудовой деятельности. Так, анализ объекта x_4x_5 и идентификация полезности x_5 как средства для производства полезности x_6 показывает, что действие x_4x_5 является частью системы противоположностей, так как для подсистемы x_4x_5 существует противоположность, например, x_3x_4 . Соответственно, действия x_3x_4 и x_4x_5 определяются в качестве противоположных друг другу в рамках целого действия x_3x_5 . В этом контексте потребляемый в настоящем ресурс x_4 понимается как произведен-

ный в прошлом производственном цикле продукт, прошлая цель, полезность потребления ресурса x_3 . Также, руководствуясь логикой принципа противоречивости, можно осуществить еще более глубокий ретроспективный анализ трудовой деятельности работника.

Данный анализ важен, прежде всего, с точки зрения формализации опыта как знания собственной трудовой деятельности, понимание мотивов актуальной трудовой деятельности и в этой связи повышения качества управления данной деятельностью. Поскольку теперь уже субъект принципа противоречивости имеет формализованное знание того, что те блага, которые выступают в качестве средств и которые будут затрачены для получения новых благ, в свою очередь являются продуктами прошлых действий субъекта, а те новые блага, которые будут получены, также в свой черед будут средствами для получения иных благ, удовлетворения новых (возвышающихся) потребностей.

Кроме того, формализация посредством принципа противоречивости, то есть, параформализация, позволяет анализировать не только внешнюю среду действий, но и внутреннюю среду. Так, действие x_4x_5 уже может быть представлено не просто как нечто цельное и неизменное в плане своей полезности, но как состоящее из подсистем действий $x_4x_4,3$ и $x_4,3x_5$. Данные действия могут определяться управляющим субъектом не только как различные в рамках одного действия, но и как противоположные, а значит, исключающих существование неучтенных подсистем действий в рамках системы x_4x_5 .

Соответственно, дальнейшая параформализация позволит работнику выявить подсистемы действий $x_4x_4,2$; $x_4,2x_4,3$; $x_4,3x_4,4$; $x_4,4x_4,5$; $x_4,5x_5$ и далее, возможно, еще более частные варианты, например, $x_4,2x_4,2,2$ и т. п. Глубина выявления различных и противоположных компонентов действий должна определяться компетенцией управляющего работника и экономической

целесообразностью, учитывающей трудовые затраты и извлекаемую полезность. Такая же параформализация различных и противоположных действий может и должна быть реализована в отношении как будущих трудовых действий, так и в анализе действий прошлых.

Как результат, возникает возможное понимание того, что идентифицируемая полезность ни есть однозначное и единственное проявление потребляемого блага. Такое разотождествление, в основе которого идея противоречивости, создает предпосылку понимания возможного существования альтернатив и, соответственно, наличие выбора в плане использования ресурса. То есть в анализе внутренней и внешней среды трудовых действий с точки зрения потребления ресурсов и извлечения полезностей важен момент оценки реализованных и альтернативных вариантов действий. Сравнение альтернатив также становится возможным ввиду параформализации действий. Причем соответствующие управляющие воздействия должны быть применены теперь уже именно к возможным альтернативным вариантам потребления ресурсов. В этой связи выявление противоположных компонентов альтернатив прошлых действий трудовой деятельности важно потому, что позволяет формализовать прошлый опыт с точки зрения упущенных возможностей, проанализировать ошибки, сделать выводы и учесть результаты такой работы над ошибками в действиях настоящих и будущих.

Таким образом, полученный опыт может быть перенесен на анализ будущих действий. То есть, если прежде хозяйствующий субъект был однозначно нацелен на производство некоторых продуктов и, естественно, в дальнейшем рассматривал бы эти продукты как будущие ресурсы, то теперь, работник может, ввиду реализуемой параформализации и противоположностей и прошлого опыта, осуществить перераспределение будущих полезностей. В том смысле, что от производства некоторых благ работник может отказаться, поскольку посчи-

тает данные будущие блага, ресурсы менее полезными по сравнению с другими альтернативными благами.

Соответственно, может быть реализовано и перераспределение потребляемых полезностей в настоящем. Во-первых, это становится возможным потому, что формализация посредством принципа противоречивости позволила дифференцировать и выделить не только совершаемые в настоящем действия, но и параформализовать альтернативные варианты потребления актуальных полезностей. Во-вторых, перераспределение полезностей в будущем, то есть формализация, переоценка и отказ от одних целей, благ в пользу других, позволяет более ответственно планировать и осуществлять потребление ресурсов в настоящем — а именно, отказаться от одних действий трудовой деятельности в пользу других, то есть действий с большей полезностью.

Отметим, что такая переоценка и потребление одних полезностей вместо других обусловлена не просто субъективными эмоциональными предпочтениями, но объективным и рациональным выбором. В том смысле, что работник потребляет и производит блага, руководствуясь не «слепым желанием» неуправляемой потребности, но, насколько это позволяют компетенции работника, руководствуется объективно расставленными приоритетами, формализованными целями в прошлом, настоящем и будущем. Последнее, как это становится очевидными исходя из представленного выше изложения, возможно ввиду компетенции параформализации ЗСТД, то есть формализации действий трудовой деятельности посредством принципа противоречивости.

Таким образом, реализованная параформализация всей системы ЗСТД позволяет рассматривать трудовую деятельность с точки зрения понятий общей полезности и предельной полезности и управлять соответствующими полезностями, а значит в случае необходимости, и максимизировать полезность ЗСТД в целом.

Так, например, действие x_4x_5 , формализуемое как противоположность в некотором целом вместе с тем само дифференцируется на различные, противоположные действия. В этом смысле каждое противоположное действие в рамках целого действия x_4x_5 , например, действие $x_4,3x_4,4$ есть отдельная формализуемая полезность или предельная полезность действия x_4x_5 . В то время как вся совокупность полезностей есть общая полезность действия x_4x_5 . При этом действие $x_4,3x_4,4$, ввиду компетенции работника как субъекта управления и объективно существующих возможностей потребления ресурсов и производства благ, также может быть параформализовано на более частные, противоположные действия. Соответственно, действие $x_4,3x_4,4$ может быть оценено с точки зрения общей полезности. Вместе с тем, поскольку действие x_4x_5 различается в качестве противоположности в рамках целого действия, например, x_3x_6 , то действие x_4x_5 может оцениваться не только с точки зрения общей полезности, но и с точки зрения его предельной полезности.

Такая же параформализация ЗСТД посредством принципа противоречивости может быть реализована как в отношении прошлых действий трудовой деятельности, так и в отношении будущих действий. Соответственно, поскольку субъектом управления осуществлено выявление противоположностей не только реализованных, реализуемых, но и планируемых к реализации действий, а также альтернатив потребляемых и производимых полезностей, то может быть осуществлено перераспределение и обмен благ исходя из учета их общей и предельной полезности. То есть будет иметь место оптимизация трудовых действия исходя из их предельной полезности с целью удовлетворения возвышающихся экономических потребностей в ЗСТД — что непосредственно и характеризует сущность развивающейся современной экономики знаний.

Потребительский набор ЗСТД как совокупности трудовых действий работника, оптимизируемых по их полезности

В контексте представленной выше логики управления предельной полезностью ЗСТД посредством принципа противоречивости отмечаем, что каждое параформализованное знание трудового действия в то же самое время следует понимать в качестве некоторого потребительского набора знания действия. Данное понятие потребительского набора знания действий обусловлено следующим. Как было показано ранее, трудовое действие не изолировано, оно не существует отдельно от иных действий трудовой деятельности. В каждом трудовом действии работник потребляет продукты прошлого труда и тем самым несет затраты. И в то же время работник в процессе потребительского производства создает полезности для будущего труда. Соответственно, каждое трудовое действие есть одновременно система для подсистем трудовых действий и подсистема в некоторой надсистеме трудового действия. Таким образом, работник каждый раз совершает набор действий, а значит, потребляет потребительский набор знания действия (действий). Вместе с тем, ввиду имеющегося знания предельных полезностей действий, работник каждый раз выбирает, какое действие совершить сейчас, какое позже, а от совершения какие и вовсе отказаться. Поэтому имеет смысл говорить именно о потребительском наборе знания трудовых действий, где каждый такой набор есть в то же время система знания действия. Соответственно, отражено соотношение форм знания и понятия потребительского набора ЗСТД (рис. 3).

Таким образом, управление полезностью ЗСТД предполагает увеличение дифференциации уже имевшегося содержания ЗСТД в процессе его формализации, что будет способствовать большей управляемости потребительских наборов знаний трудовых действий. Но поскольку предельная полезность

Неформализованное ЗСТД	+	Формализованное ЗСТД	=	Квазиформализованное ЗСТД	/	Параформализованное ЗСТД	=	Потребительские наборы ЗСТД
------------------------	---	----------------------	---	---------------------------	---	--------------------------	---	-----------------------------

Рис. 3. Соотношение форм знания и понятия потребительского набора ЗСТД

Fig. 3. The ratio of the forms of knowledge and the concept of consumer set of the knowledge of one's own labor activity

потребительских наборов знаний трудовых действий потенциально всегда может быть изменена, то целесообразно говорить об управлении также как о деятельности по перераспределению и обмену трудовых действий с различной предельной полезностью.

Однако, несмотря на кажущуюся теоретическую простоту иллюстрируемого акта, практически все это может быть гораздо сложнее. Именно поэтому разные работники за одинаковые промежутки времени достигают различных результатов, так как имеют различную предельную полезность ЗСТД, различные возможности управления полезностью ЗСТД и, в связи с этим, имеют различные возможности удовлетворения экономических потребностей. Именно поэтому мы говорим о соответствующей предпринимательской компетенции работника. В этой связи важно подчеркнуть, что работник как субъект компетенции, функционируя в конкурентной среде трудовых отношений, может управлять полезностью ЗСТД не только у себя, но и у других работников. Поэтому в целом потребление ЗСТД конкретного работника является не только и даже, пожалуй, не столько стихийным, сколько управляемым. Последнее, как мы понимаем, особенно актуально для условий рыночных отношений и конкуренции. Таким образом, говоря об управлении полезностью ЗСТД, важно учитывать, кто является управляющим, а кто управляемым субъектом соответствующего потребления, кто в чьих интересах действует, чьи потребности удовлетворяет, какие действия предпринимает.

В данной терминологии мы исходим из того, что индивида, человека принято называть субъектом, несмотря на то, что функционально он может быть и объектом (управления). Поэтому в контексте предпринимательской компетенции работника мы говорим об управляющем и управляемом субъекте, где любой работник, как субъект ЗСТД, может быть определен в качестве, как управляющего потреблением ЗСТД, так и в качестве управляемого в тот или иной период времени, ввиду определенных условий, компетенций, в соответствующих системах управления. Такая функциональная роль субъектов по отношению к ЗСТД обуславливает и специфику управления потреблением его полезности. В том смысле, что работник, в случае развитости у него соответствующей компетенции, будет управлять ЗСТД, повышая его полезность применительно к себе, повышая или понижая, исходя из собственных целей, полезность ЗСТД других работников и вместе с тем реактивно или проактивно реагируя на управляющие воздействия иных субъектов компетенции — таким образом действуя как предприниматель в управлении полезностью ЗСТД конкурирующих работников в условиях рыночных отношений.

Выводы и рекомендации

В статье представлено новое видение проблемы конкурентоспособности работника как субъекта ЗСТД и потенциального субъекта предпринимательской компетенции управления полезностью ЗСТД субъек-

тов труда. Показано, что работник не просто совершает трудовое действие, но потребляет определенное знание трудового действия и каждое такое знание может быть определено с точки зрения общей и предельной полезности.

На основе принципа противоречивости ЗСТД рассмотрено, как состоящее из своих различных сторон, так как в процессе компетентной формализации дифференцируется на множество частей. При этом ЗСТД получает свою дифференциацию в виде отдельных трудовых действий не по произволу субъекта управления, но ввиду объективно существующего воспроизводства полезностей благ. Данное воспроизводство реализуется работником в аспекте прошлых, настоящих и планируемых трудовых действий, а также в аспекте возможных альтернатив.

Показано, что в процессе формализации ЗСТД посредством принципа противоречивости и, соответственно, управления его полезностью реализуется трансформация знания от состояния квазиформализованного до параформализованного. В этой связи представлено соотношение известных форм знания, формализованного и неформализованного, а также новых понятий форм знания, предлагаемых и определяемых в данной статье, квазиформализованного и параформализованного знания.

Сформулировано понятие потребительского набора ЗСТД, как совокупности трудовых действий работника, оптимизируемых по их полезности в определенный период времени. Понятие потребительского набора ЗСТД отражает возможности управляемого потребления полезности ЗСТД, как фактора конкурентоспособности в аспекте функциональных ролей конкурирующих работников как управляющих и управляемых субъектов.

Результаты, полученные в данной работе, могут быть использованы в дальнейших исследованиях потенциала предпринимательской компетенции управления полезностью ЗСТД с точки зрения конкурентоспособности работника, а также могут быть рекомен-

дованы для использования, как в рамках существующей системы общего и специального образования для подготовки современного конкурентоспособного специалиста, так и в рамках корпоративного обучения для повышения конкурентоспособности сотрудников фирмы как субъектов ЗСТД.

Список литературы

1. Беланов И. С. Технологии управления знаниями в инновационной организации: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. М., 2017. — 27 с.
2. Бём-Баверк О. фон. Избранные труды о ценности, проценте и капитале. М.: Эксмо, 2009. — 909 с.
3. Богунев Л. А. Развитие компетенции управленческого экономического мышления менеджера в условиях современной конкуренции (на примере менеджеров Северо-Казахстанской области) // Современная конкуренция. 2017. №6 (66). С. 108–120.
4. Губенский Е. Ф., Кораблева Г. В., Лутченко В. А. Философский энциклопедический словарь. М.: ИНФРА-М, 2005. — 576 с.
5. Менгер К. Избранные работы. М.: Издательский дом «Территория будущего», 2005. — 496 с.
6. Мильнер Б. З. Управление знаниями: эволюция и революция в организации. М.: Инфра-М, 2003. — 177 с.
7. Нонака И., Takeuchi Х. Компания — создатель знания: зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2011. — 366 с.
8. Парето В. Учебник политической экономии. М.: ИНФРА-М, 2018. — 591 с.
9. Погорелова Е. В. Теоретические и методологические основы управления знаниями в организации: автореф. дис. ... докт. экон. наук: 08.00.05. Самара, 2011. — 48 с.
10. Фролов И. Т. Философский словарь. 5-е изд. М.: Политиздат, 1987. — 590 с.
11. Alonso A. D., Kok S., Sakellarios N., O'Brien S. Micro Enterprises, Self-Efficacy And Knowledge Acquisition: Evidence From Greece And Spain // Journal Of Knowledge Management. 2019. Vol. 23. №3. Pp. 419–438. DOI: 10.1108/JKM-02-2018-0118.
12. Ahmad N., Saeed M., Zaman L., Naseem I. Knowledge Management: A Gateway For Organizational Performance // Journal Of The Knowledge Economy. 2017. Vol. 8. №3. Pp. 859–876. DOI: 10.1007/s13132-015-0282-3.
13. Appel-Meulenbroek R. Knowledge Sharing Through Co-Presence: Added Value Of Facilities // Facilities. 2010. Vol. 28. №3/4. Pp. 189–205. DOI: 10.1108/02632771011023140.
14. 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: 10.1108/JKM-06-2016-0221.
15. Burnette M. Tacit Knowledge Sharing Among Library Colleagues: A Pilot Study // Reference Services Review. 2017. Vol. 45. №3. Pp. 382–397. DOI: 10.1108/RSR-11-2016-0082.
16. 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: 10.1108/JKM-03–2018–0223.
17. 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: 10.1007/s13132–013–0151-x.
 18. Günther J., Meissner D. Clusters As Innovative Melting Pots? The Meaning Of Cluster Management For Knowledge Diffusion In Clusters // *Journal of the Knowledge Economy*. 2017. Vol. 8. №2. Pp. 499–512. DOI: 10.1007/s13132–017–0467-z.
 19. Herschel R. T., Nemati H., Steiger D. Tacit To Explicit Knowledge Conversion: Knowledge Exchange Protocols // *Journal Of Knowledge Management*. 2001. Vol. 5. №1. Pp. 107–116. DOI: 10.1108/13673270110384455.
 20. Law K. K., Chan A., Ozer M. Towards An Integrated Framework Of Intrinsic Motivators, Extrinsic Motivators And Knowledge Sharing // *Journal Of Knowledge Management*. 2017. Vol. 21. №6. Pp. 1486–1502. DOI: 10.1108/JKM-03–2016–0119.
 21. López-Varela A. Theoretical And Methodological Approaches To Social Sciences And Knowledge Management. Rijeka, Croatia: InTech, 2012. — 392 p.
 22. Lowik S., Kraaijenbrink J., Groen A. J. Antecedents And Effects Of Individual Absorptive Capacity: A Micro-Foundational Perspective On Open Innovation // *Journal Of Knowledge Management*. 2017. Vol. 21. №6. Pp. 1319–1341. DOI: 10.1108/JKM-09–2016–0410.
 23. Nguyen T., Ngo L., Northey G., Siaw C. Realising The Value Of Knowledge Resources And Capabilities: An Empirical Study // *Journal Of Knowledge Management*. 2019. Vol. 23. №2. Pp. 374–395. DOI: 10.1108/JKM-09–2016–0372.
 24. Obeso M., Sarabia M. Knowledge And Enterprises In Developing Countries: Evidences From Chile // *Journal Of The Knowledge Economy*. 2018. Vol. 9. №3. Pp. 854–870. DOI: 10.1007/s13132–016–0374–8.
 25. Patel N. V., Ghoneim A. Managing Emergent Knowledge Through Deferred Action Design Principles: The Case Of Ecommerce Virtual Teams // *Journal Of Enterprise Information Management*. 2011. Vol. 24. №5. Pp. 424–439. DOI: 10.1108/17410391111166503.
 26. 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: 10.1108/VINE-03–2013–0013.
 27. Sharkie R. Knowledge Creation And Its Place In The Development Of Sustainable Competitive Advantage // *Journal Of Knowledge Management*. 2003. Vol. 7. №1. Pp. 20–31. DOI: 10.1108/13673270310463590.
 - region). *Journal of Modern Competition*, 2017, vol. 11, no. 6 (66), pp. 108–120.
 4. Gubenskii E. F., Korableva G. V., Lutchenko V. A. *Filosofskii entsiklopedicheskii slovar'* [Philosophical Encyclopedic Dictionary]. Moscow, INFRA-M, 2005. 576 p.
 5. Menger K. *Izbrannye raboty* [Selected Works]. Moscow, Izdatel'skii dom «Territoriya budushchego», 2005. 496 p.
 6. Mil'ner B. Z. *Upravlenie znaniyami: evolyutsiya i revolyutsiya v organizatsii* [Knowledge Management: Evolution And Revolution In Organization]. Moscow, Infra-M, 2003. 177 p.
 7. Nonaka I., Takeuchi Kh. *Kompaniya — sozdatel' znaniya: zarozhdenie i razvitie innovatsii v yaponskikh firmakh* [The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation]. Moscow, ZAO «Olimp-Biznes», 2011. 366 p.
 8. Pareto V. *Uchebnik politicheskoi ekonomii* [Manual of Political Economy]. Moscow, INFRA-M, 2018. 591 p.
 9. Pogorelova E. V. *Teoreticheskie i metodologicheskie osnovy upravleniya znaniyami v organizatsii* [Theoretical and methodological foundations of knowledge management in organizations]. Dr. econ. sci. abst. of diss. Samara, 2011. 58 p.
 10. Frolov I. T. *Filosofskii slovar'* [Philosophical Dictionary]. 5-e izd. Moscow, Politizdat, 1987. 590 p.
 11. Alonso A. D., Kok S., Sakellarios N., O'Brien S. Micro enterprises, self-efficacy and knowledge acquisition: evidence from Greece and Spain. *Journal of Knowledge Management*, 2019, vol. 23, no. 3, pp. 419–438. DOI: 10.1108/JKM-02–2018–0118.
 12. Ahmad N., Saeed M., Zaman L., Naseem I. Knowledge management: a gateway for organizational performance. *Journal of the knowledge economy*, 2017, vol. 8, no. 3, pp. 859–876. DOI: 10.1007/s13132–015–0282–3.
 13. Appel-Meulenbroek R. Knowledge sharing through co-presence: added value of facilities. *Facilities*, 2010, vol. 28, no. 3/4, pp. 189–205. DOI: 10.1108/02632771011023140.
 14. 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: 10.1108/JKM-06–2016–0221.
 15. Burnette M. Tacit knowledge sharing among library colleagues: a pilot study. *Reference Services Review*, 2017, vol. 45, no. 3, pp. 382–397. DOI: 10.1108/RSR-11–2016–0082.
 16. 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: 10.1108/JKM-03–2018–0223.
 17. 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: 10.1007/s13132–013–0151-x.
 18. Günther J., Meissner D. Clusters As Innovative Melting Pots? The meaning of cluster management for knowledge diffusion in clusters. *Journal of the Knowledge Economy*, 2017, vol. 8, no. 2, pp. 499–512. DOI: 10.1007/s13132–017–0467-z.
 19. Herschel R. T., Nemati H., Steiger D. Tacit to explicit knowledge conversion: knowledge exchange protocols. *Journal of Knowledge Management*, 2001, vol. 5, no. 1, pp. 107–116. DOI: 10.1108/13673270110384455.

References

1. Belanov I. S. *Tekhnologii upravleniya znaniyami v innovatsionnoi organizatsii* [Knowledge management technologies in innovative organization]. Cand. econ. sci. abst. of diss. Moscow, 2017. 27 p.
2. Bem-Baverk O. fon. *Izbrannye trudy o tsennosti, protsente i kapitale* [Selected Works On Value, Interest And Capital]. Moscow, Eksmo, 2009. 909 p.
3. Bogunov L. Development of the competence of managerial economic thinking in the conditions of modern competition (on the example of managers of the North-Kazakhstan

20. Law K. K., Chan A., Ozer M. Towards an integrated framework of intrinsic motivators, extrinsic motivators and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 2017, vol. 21, no. 6, pp. 1486–1502. DOI: 10.1108/JKM-03-2016-0119.
21. López-Varela A. *Theoretical and methodological approaches to social sciences and knowledge management*. — Rijeka, Croatia: InTech, 2012. 392 p.
22. Lowik S., Kraaijenbrink J., Groen A. J. Antecedents and effects of individual absorptive capacity: a micro-foundational perspective on open innovation. *Journal of Knowledge Management*, 2017, vol. 21, no. 6, pp. 1319–1341. DOI: 10.1108/JKM-09-2016-0410.
23. Nguyen T., Ngo L., Northey G., Siaw C. Realising The value of knowledge resources and capabilities: an empirical study. *Journal of Knowledge Management*, 2019, vol. 23, no. 2, pp. 374–395. DOI: 10.1108/JKM-09-2016-0372.
24. Obeso M., Sarabia M. Knowledge and enterprises in developing countries: evidences from Chile. *Journal of The Knowledge Economy*, 2018, vol. 9, no. 3, pp. 854–870. DOI: 10.1007/s13132-016-0374-8.
25. Patel N. V., Ghoneim A. Managing emergent knowledge through deferred action design principles: the case of ecommerce virtual teams. *Journal of Enterprise Information Management*, 2011, vol. 24, no. 5, pp. 424–439. DOI: 10.1108/17410391111166503.
26. 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: 10.1108/VINE-03-2013-0013.
27. Sharkie R. Knowledge Creation and its place in the development of sustainable competitive advantage. *Journal of Knowledge Management*, 2003, vol. 7, no. 1, pp. 20–31. DOI: 10.1108/13673270310463590.

DOI: 10.24411/1993-7598-2019-10305

L. Bogunov, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia, leonid.bogunov@mail.ru

Management of knowledge of labor as a manifestation of the entrepreneurial competence of the employee in a competitive environment

The article presents a new vision of the labor behavior of an employee as a subject of competence of management of utility of the labor activity knowledge in a competitive environment. Solving the problem of disclosing the substantive aspects of competence and achieving the corresponding goal was carried out using a combination of methods: dialectic, systemic, mental experiment method, modeling method, logical methods and, accordingly, using elements of the dialectic, teleological systemic, competence approaches, and the principle of inconsistency.

From the point of view of the principle of inconsistency, the phenomenon of knowledge of one's own labor activity (KOOLA) is revealed. KOOLA is understood as a set of labor actions of the employee, optimized for their usefulness and reflecting the knowledge of the employee on the labor activity in general. KOOLA is shown as consisting of its various parties, because in the process of formalization it is differentiated into many parts — labor actions knowledge, which are determined by the subject of competence in terms of total and marginal utility. In this sense, an employee can act as an entrepreneur, where purposefully exercising the management of the utility of KOOLA, involving the consumption of labor actions knowledge with greater or lesser utility, also leads to greater competitiveness in the conditions of market relations and labor interaction with other competing employees, as subjects of KOOLA and, potentially, subjects of competence.

The results obtained in this work can be used in further studies of the potential of entrepreneurial competence of managing of KOOLA from the point of view of employee competitiveness, and can also be recommended for use, as part of the existing system of general and special education to prepare a modern competitive specialist, and in terms of corporate training to improve the competitiveness of the labor behavior of employees.

Keywords: competition, employee, management, labor activity, knowledge, inconsistency, utility, formalization

About authors: L. A. Bogunov, PhD in Psychology, Doctoral student of the Department of Economics of Innovative Development of the Faculty of Public Administration, Moscow State University. M. V. Lomonosov.

For citation: Bogunov L. A. Management of knowledge of labor as a manifestation of the entrepreneurial competence of the employee in a competitive environment. *Journal of Modern Competition*, 2019, vol. 13, No. 3(75), pp. 45–57 (in Russian, abstr. in English).