

Аналитическая статья

УДК 338.24.01; DOI: 10.61260/2218-13X-2024-1-88-103

КОРПОРАТИВНЫЕ УНИВЕРСИТЕТЫ: ПРИОРИТЕТЫ УПРАВЛЕНИЯ, РЕШЕНИЯ, ПЕРСПЕКТИВЫ. ЧАСТЬ 1

Когут Виктор Григорьевич.

**Межпарламентская Ассамблея государств – участников Содружества Независимых
Государств, г. Минск, Республика Беларусь;**

Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, Санкт-Петербург, Россия.

Лукин Владимир Николаевич;

✉ Мусиенко Тамара Викторовна.

Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, Санкт-Петербург, Россия;

**Федеральный научно-исследовательский социологический центр Российской академии
наук Социологического института РАН, Санкт-Петербург, Россия**

✉ tvm77777@mail.ru

Аннотация. Представлен аналитический обзор исследований корпоративных университетов как институтов управления знаниями, реализующих стратегии формирования интеллектуального капитала, основанного на сети знаний. Раскрыта роль корпоративных университетов в непрерывном профессиональном образовании и обучении.

Цель проекта состоит в систематизации теоретических результатов соответствующих исследовательских работ, обобщении основных концептуальных решений в области управления знаниями, выявлении ключевых приоритетов и перспективных стратегий корпоративных университетов России, Китая и других стран в этой сфере.

Основная задача заключается в том, чтобы в рамках сравнительного анализа конкретных случаев управления знаниями в корпоративных университетах определить их роль в реализации стратегии непрерывного образования, в повышении качества профессионального образования и формировании корпоративной культуры.

Повышение качества профессионального образования и решение задач непрерывного образования связывается в значительной мере с развитием современных корпоративных университетов и повышением качества управления знаниями.

В качестве одного из преимуществ корпоративных университетов рассматривается их потенциал в обеспечении интеграции корпоративных потребностей в высшее образование. В этом отношении повышается роль управления знаниями как способа реализации образовательной стратегии корпоративного университета, предполагающая достижение целей организации путем наращивания интеллектуального капитала как решающего фактора развития инновационных систем.

Выявлена тенденция выхода корпоративных университетов за рамки функции непрерывного обучения в качестве дополнительного компонента таким образом, что функция непрерывного обучения играет все более важную роль в обеспечении развития организаций и учреждений.

Становится востребованным формирование теоретической базы исследования стратегий корпоративных университетов различных стран в сфере управления знаниями на основе их сравнительного анализа.

Аналитический обзор научной литературы подтверждает постепенное формирование особой концептуальной базы исследования управления знаниями в корпоративных университетах стран мира.

Методология. Используются принципы методологии сравнительного анализа, проведены качественный анализ, теоретическое обобщение.

Ключевые слова: управление знаниями, управление интеллектуальным капиталом, корпоративный университет, профессиональное образование, функции управления

© Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, 2024

Для цитирования: Когут В.Г., Лукин В.Н., Мусиенко Т.В. Корпоративные университеты: приоритеты управления, решения, перспективы. Часть 1 // Науч.-аналит. журн. «Вестник С.-Петерб. ун-та ГПС МЧС России». 2024. № 1. С. 88–103. DOI: 10.61260/2218-13X-2024-1-88-103.

Analytical article

CORPORATE UNIVERSITIES: MANAGEMENT PRIORITIES, SOLUTIONS, PROSPECTS. PART 1

Kogut Viktor G.

**Interparliamentary Assembly of states parties of the commonwealth of Independent States,
Minsk, Republic of Belarus;**

Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia, Saint-Petersburg, Russia.

Lukin Vladimir N.;

✉ **Musienko Tamara V.**

**Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia, Saint-Petersburg, Russia;
Federal Research sociological center of the Russian academy of sciences Sociological institute
of the Russian academy of sciences. Saint-Petersburg, Russia**

✉ **tvm77777@mail.ru**

Abstract. The article presents an analytical review of the research of corporate universities as knowledge management institutions implementing strategies for the formation of intellectual capital based on the knowledge network, reveals the role of corporate universities in continuing professional education and training.

The aim of the project is to systematize the theoretical results of relevant research, summarize the main conceptual solutions in the field of knowledge management, identify key priorities and promising strategies of corporate universities in Russia, China and other countries in this area.

The main task is to determine the role of corporate universities in the implementation of the strategy of continuing education, in improving the quality of professional education and the formation of corporate culture within the framework of a comparative analysis of specific cases of knowledge management in corporate universities.

Improving the quality of vocational education and solving the problems of continuing education is largely associated with the development of modern corporate universities and improving the quality of knowledge management.

One of the advantages of corporate universities is their potential in ensuring the integration of corporate needs into higher education. In this regard, the role of knowledge management is increasing as a way to implement the educational strategy of a corporate university, which involves achieving the goals of the organization by increasing intellectual capital as a decisive factor in the development of innovative systems.

The tendency of corporate universities to go beyond the function of continuous learning as an additional component is revealed, in such a way that the function of continuous learning plays an increasingly important role in ensuring the development of organizations and institutions.

The formation of a theoretical basis for the study of strategies of corporate universities in various countries in the field of knowledge management based on their comparative analysis is becoming in demand.

An analytical review of the scientific literature confirms the gradual formation of a special conceptual framework for knowledge management research in corporate universities around the world.

Methodology. The principles of the methodology of comparative analysis were used, qualitative analysis and theoretical generalization were carried out.

Keywords: knowledge management, intellectual capital management, corporate university, professional education, management functions

For citation: Kogut V.G., Lukin V.N., Musienko T.V. Corporate universities: management priorities, solutions, prospects. Part 1 // Scientific and analytical journal «Vestnik Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia». 2024. № 1. P. 88–1063. DOI: 10.61260/2218-13X-2024-1-889-103.

Введение

Актуальность. Развитие стран с формирующейся рыночной экономикой, к которым относятся современные Россия, Китай и другие страны мирового большинства, сопровождается быстрыми изменениями в структуре промышленности, усиливающими конкуренцию. Многие страны и предприятия перешли к производству товаров и услуг с высокой добавленной стоимостью и наукоемкостью, которые требуют высококвалифицированной рабочей силы.

На заседании Совета по науке и образованию в феврале 2024 г. Президент Российской Федерации В.В. Путин отмечал, что «приоритеты научно-технологического развития должны быть самым тесным образом связаны с ключевыми вызовами и задачами в экономике, в социальной сфере, в области безопасности, направлены на достижение нашего суверенитета в самом широком смысле слова: государственного, ценностного, индустриального и, безусловно, технологического»¹.

Одним из инструментов достижения целей обновленной в 2024 г. «Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации»², по мнению ряда экспертов и ученых, может стать развитие системы корпоративных университетов.

В первой части настоящего научно-исследовательского проекта по проблеме осуществлен экспресс-анализ научных подходов отечественных и зарубежных экспертов и ученых к обоснованию данного положения.

В современных условиях сотрудникам приходится сталкиваться с проблемой структуры знаний и навыков, которые зачастую отстают от быстро меняющихся потребностей экономики. Как сотрудники, так и предприятия демонстрируют высокий спрос на получение новых навыков в сфере профессионального образования. Принцип непрерывного образования как обучения на протяжении всей жизни открывает перспективу радикально нового подхода к профессиональному образованию. В этой связи для решения этой проблемы создается все большее число корпоративных университетов.

Аналитическая часть

Корпоративные университеты играют важную роль в непрерывном профессиональном образовании и обучении. В настоящее время они показали себя достаточно гибкими институтами в области профессиональной подготовки, способными оперативно реагировать на изменения и потребности экономического развития [1].

Неудовлетворенность предприятий знаниями, предоставляемыми традиционными университетами, связана с быстрым устареванием знаний, умений и навыков, полученных их выпускниками. Корпоративные университеты удовлетворяют потребности работников в обучении на протяжении всей жизни, что соответствует целям развития предприятий. В настоящее время исследователи интерпретируют корпоративный университет как ориентированный на образование [2], обучение [3] или управление знаниями [4].

Корпоративный университет определяется сегодня как уникальное образовательное учреждение, предназначенное для достижения целей организации путем наращивания интеллектуального капитала его сотрудников [5]. Корпоративные университеты рассматриваются как продукт эволюции корпоративных организаций, модернизации

¹ Заседание Совета по науке и образованию 8 февр. 2024 г. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/73407> (дата обращения: 11.03.2024).

² О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации: Указ Президента Рос. Федерации от 28 февр. 2024 г. № 145. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202402280003> (дата обращения: 11.03.2024)

традиционных корпоративных учебных центров, которые имеют определенные принципиальные отличия от обычных корпоративных учебных образовательных учреждений.

К особенностям корпоративных университетов большая часть исследователей относит, во-первых, их потенциал в обеспечении процесса обучения на протяжении всей жизни для сотрудников всех уровней, а также ключевых партнеров с целью повышения эффективности их работы.

Во-вторых, корпоративные университеты рассматриваются как лаборатории для создания условий и в дальнейшем преобразования индивидуального обучения в организационные знания.

В-третьих, к важнейшим характеристикам корпоративного университета исследователи относят наличие у него образовательной стратегии, предполагающей достижение целей организации путем наращивания интеллектуального капитала ее сотрудников.

В-четвертых, преимущество корпоративных университетов по отношению к традиционным образовательным учреждениям состоит в том, что они способны дать оптимальные образовательные результаты, поскольку обеспечивают интеграцию корпоративных потребностей в высшее образование [2, 5, 6].

В рамках исследования современных корпоративных университетов особое внимание уделяется концепции непрерывного образования как обучения на протяжении всей жизни, сформулированной в начале 70-х гг. XX в., развиваемой и применяемой в настоящее время О.Л. Назаровой, Н.В. Кузнецовой и И.А. Артюховой [7], О.Я. Емельяновой, С.А. Храмовой [8], М.О. Ивановой [9] и другими учеными.

Научные и методологические подходы к развитию социального и человеческого капитала О.А. Игумнов, М.М. Мусарский, а также И.Г. Горина исследуют с позиции непрерывности обучения и воспитания с учетом возможностей корпоративных университетов [10–13].

Ряд ученых и экспертов изучает общие проблемы управления знаниями и образовательной деятельностью [14, 15]. При этом А.В. Кайнова и В.О. Волкова акцентируют внимание на необходимости учета современных тенденций управления знаниями [16, 17].

Российские и зарубежные ученые изучают особенности и роль концепции управления знаниями в развитии организаций и предприятий, а также значение концепции применительно к задачам в сфере преобразований в высшей школе.

Большое внимание этой проблеме уделяют З.С. Гельманова, А.Б. Зудин, Р.Е. Булат и др. [18–21].

Особое место в исследованиях таких ученых, как О.К. Прохорова, В.И. Концова, Д. Харрингтон, Н.С. Зимова, Е.А. Бреусова, О.П. Кочнева и некоторых других, занимают вопросы моделирования, обоснования алгоритмов формирования и развития систем и стратегий управления знаниями в организации [22–28].

Российские исследователи, в числе которых О.Л. Назарова, Г.К. Лаевский, А.Ф. Цеховой, Е.Н. Горлачева, Д.А. Кандрашина и другие, рассматривают системы управления корпоративными знаниями в качестве механизма стратегического управления организацией, а также важного фактора ее устойчивого развития на основе развития кадрового потенциала [27–31].

Отдельные работы посвящены вопросам управления знаниями в учебных центрах, учреждениях высшего образования и университетах [32, 33].

Некоторые исследователи адаптировали концепцию управления знаниями для анализа деятельности корпоративных университетов. Суть корпоративных знаний понимается как интеграции личных и профессиональных знаний. Проанализированы обучающие функции управления знаниями корпоративного университета [5, 34–36].

В качестве теоретической основы анализа процесса управления знаниями

в корпоративных университетах используется концепция «представлений, основанных на знаниях» (the Knowledge-Based View KBV), предложенная в 2007 г. Л. Райаном (Ryan L).

Такой подход предполагает, что знания и информация, получаемые при кодировании и абстрагировании больших объемов ситуационных и сложных данных в специализированные формы, осуществляемые отдельными членами организации, с ее уникальными и неповторимыми характеристиками, являются жизненно важным ресурсом для предприятий в целях повышения конкурентоспособности [5, 37–41].

В настоящее время особое внимание уделяется изучению роли корпоративных университетов в решении задачи непрерывного образования. Необходимость решения этой задачи продиктована потребностью в устранении неудовлетворенности организаций и предприятий знаниями, предоставляемыми традиционными университетами, когда в условиях информационной изменчивости, неопределенности и сложности научных знаний требуется расширение возможностей обучения на протяжении всей жизни.

В этой связи создаются корпоративные университеты, представляющие собой важнейший стратегический путь для организаций и предприятий по удовлетворению потребности сотрудников в обучении на протяжении всей жизни, что соответствует целям развития организации [6, 35].

Корпоративный университет – это обобщающий термин для образовательных организаций, которые являются стратегическими инструментами, помогающими организациям в достижении их целей посредством различных учебных мероприятий, которые поддерживают индивидуальное и организационное обучение, знания и научный потенциал [42].

С 1955 г., когда был официально создан первый в мире корпоративный университет – Кротонская школа менеджмента компании General Electric (the General Electric Company (GE) Croton School of Management), корпоративные университеты продолжают распространяться во многих странах мира.

Сегодня в мире насчитывается более 4 000 корпоративных университетов. Первые корпоративные учебные центры как прообразы современных корпоративных университетов возникли в США в 1950-х гг. Рост числа корпоративных университетов произошел в 1990–2000-х гг.: в США их количество увеличилось с 40 в середине 1980-х гг. до 400 в начале 1990-х гг. и более чем до 2 000 в 2000 г. В Европе корпоративные университеты стали появляться в 1970-х гг., а их активное распространение продолжилось в 1990-е гг., и к настоящему времени их насчитывается более 100.

В России корпоративные университеты имеют более полусотни учреждений, организаций, компаний и предприятий, среди которых «Сбер», «Газпром», «Норильский никель», РАО «ЕЭС», «Росинтер», «Волга-Днепр», «Ростелеком», «Ингосстрах», «Северсталь», «Сухой» и др.

По инициативе Правительства Санкт-Петербурга совместно с образовательными организациями и образовательными подразделениями бизнес-структур создан Корпоративный университет Санкт-Петербурга. Корпоративный университет Санкт-Петербурга – открытое сообщество действующих в Санкт-Петербурге корпоративных университетов, объединенных в рамках реализации образовательных программ, нацеленных на обучение кадров организаций, учреждений, предприятий, проектных команд.

Обучение руководителей и специалистов бюджетной сферы государственных органов, бизнеса и общественных организаций осуществляет Санкт-Петербургский межрегиональный ресурсный центр.

Санкт-Петербургский межрегиональный ресурсный центр работает в сфере подготовки резерва управленческих кадров, проводит обучение управленцев и специалистов из государственной сферы и бизнеса, координирует Президентскую программу подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации, организует конференции, семинары, курсы, тренинги и стажировки.

Ежегодно свою квалификацию в Ресурсном центре повышают более 5 000 сотрудников из 2 500 организаций, в числе которых: АО «Концерн «ЦНИИ «Электроприбор», Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг (СПб ГКУ «МФЦ»), ГУ «Санкт-Петербургское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации», ГУП «Петербургский метрополитен», СПб ГБУ «Ленсвет» и др.

Имеет корпоративные университеты и ряд российских вузов, например, МИФИ – «Университет 2035». «Университет 2035» позиционирует себя цифровым учебным подразделением МИФИ и работает над тем, чтобы персонализация образования стала приоритетом для государства, бизнеса, личности, а сам человек мог легко и свободно ставить перед собой цели и достигать их, имея актуальный набор знаний и умений, оставаясь востребованным в течение всего жизненного пути.

Корпоративное обучение имеет свои особенности. К ним относятся прежде всего: создание индивидуальных обучающих программ в тесном сотрудничестве с заказчиком и с учетом специфики организации; фокус на результатах обучения; использование реально существующих задач организации в качестве кейсов в процессе обучения; баланс теоретических знаний и практических навыков; возможность выбрать место проведения обучения: на территории университета, на территории клиента.

Развитие корпоративных университетов находится в центре внимания в странах мирового большинства.

Изучая развитие практик национального развития человеческих ресурсов (Chinese NHRD) в Китае по реализации программ и соответствующих мероприятий, которые отражают роли и взаимодействие между правительством, промышленностью и университетами, китайские исследователи отмечают, что, хотя центральное правительство по-прежнему играет доминирующую роль в Китае, университеты и корпорации все чаще играют решающую роль в подготовке инновационной и квалифицированной рабочей силы. На региональном уровне инициативы в области NHRD в Китае все чаще предпринимаются именно университетами и корпорациями в тесном сотрудничестве с правительством [43, 44].

Корпоративный университет – это уникальное образовательное учреждение, предназначенное для достижения целей организации путем наращивания интеллектуального капитала ее сотрудников [45].

Как обучающиеся организации корпоративные университеты постепенно используются все большим числом компаний. Корпоративные университеты обеспечивают обучение не только внутренних, штатных сотрудников, но и включают в процесс обучения широкий круг внутренних и внешних заинтересованных сторон.

Например, Корпоративный университет Сани и Университет Дунфэн Ниссан (Sany Corporate University and Dongfeng Nissan University) проводят мероприятия по управлению знаниями для внешних заинтересованных сторон, представленных поставщиками. Более того, на развивающихся рынках, таких как Китай, развитие корпоративных университетов в последние годы продемонстрировало уникальные эволюционные характеристики в этой особой институциональной среде. Поэтому крайне важно оценить и максимизировать образовательную ценность этих корпоративных университетов на развивающихся рынках [6, 34, 46].

В рамках концепции непрерывного обучения и концепции интеллектуального капитала в современных исследованиях процесса управления знаниями делается акцент на изучение интеллектуального капитала корпоративных университетов, трактуемого как сеть знаний, включающая в себя сетевой интеллектуальный капитал преподавателей, капитал процесса получения знаний и капитал базы знаний в определенной предметной области [47–49].

Развитие интеллектуального капитала связывается с деятельностью по управлению знаниями (Knowledge Management). Изучаются проблемы управления интеллектуальным

капиталом на основе системы управления знаниями, разрабатываются модели развития интеллектуального капитала университета и соответствующее методическое обеспечение [50–53].

«Управление знаниями» рассматривается сегодня в качестве ресурса стратегической важности, который влияет на эффективность организации и обеспечивает ее конкурентное преимущество. Формирование значительного интеллектуального капитала организации требует использования соответствующих методов и инструментов, поддерживающих управление, регулярных измерений, постоянного сравнения с конкурентами, устранения барьеров для обмена знаниями [54, 55].

В этом контексте исследуются также факторы, способствующие повышению эффективности управления знаниями (Knowledge Management), к которым ряд исследователей относят доверие, лидерство, ориентированное на знания, неопределенность окружающей среды и процессы управления знаниями [34, 56].

Рассматривая опыт трех китайских корпоративных университетов по управлению знаниями, Юньци Чен, Лицин Чжоу и Ичунь Ван (Chen Y., Zhou L., Wang Y.) приходят к выводу об оптимальности модели «рулевого колеса», основанной на синергетическом взаимодействии и продвижении указанных выше трех типов интеллектуального капитала.

Исследователями обосновано, что взаимодействие между всеми тремя типами интеллектуального капитала и сетью знаний в корпоративных университетах формирует сеть интеллектуального капитала, которая играет роль координатора, хранителя знаний и инноваций.

Интеллектуальный капитал и сеть интеллектуального капитала, будучи взаимосвязанными с деятельностью по управлению знаниями, оказывают синергетический эффект на каждом этапе развития корпоративного университета, взаимодействуя и следуя принципам лестничной эволюции.

Оригинальность исследовательского решения, предложенного Ю. Чен, Л. Чжоу и Ю. Ван, заключается в применении концепции интеллектуального капитала к более широкому спектру сетей знаний. Исследуя динамику и сеть интеллектуального капитала в корпоративных университетах, особенно роль сетей интеллектуального капитала и синергию между интеллектуальным капиталом и деятельностью по управлению знаниями, это исследование обогащает существующие разработки по управлению знаниями и интеллектуальному капиталу корпоративных университетов.

Кроме того, это способствует развитию системы управления знаниями в корпоративных университетах с точки зрения интеллектуального капитала.

В практическом отношении представляют интерес следующие наблюдения и идеи исследователей.

Во-первых, установлено, что некоторые влиятельные корпоративные университеты вышли за рамки функции непрерывного обучения как дополнительного компонента своей организации таким образом, что функция обучения на протяжении всей жизни играет все более важную роль в обеспечении развития предприятия.

Во-вторых, особо отмечена значимость управления знаниями в корпоративных университетах с учетом конкретных организационных условий и потребностей.

В-третьих, подчеркивается роль корпоративных университетов в отстаивании идеи непрерывного обучения с точки зрения сотрудников. Поскольку современный мир претерпевает быстрые преобразования, сотрудники часто сталкиваются с необходимостью адаптироваться, испытывают потребность в переподготовке и повышении квалификации.

Корпоративные университеты, поощряя культуру непрерывного обучения, предоставляют этим сотрудникам инструменты и возможности, необходимые им не только для того, чтобы оставаться востребованными на своих должностях, но и для достижения личностного и профессионального роста.

Таким образом, подчеркивается решающая роль управления знаниями в корпоративных университетах. Сотрудники сегодня – не просто пассивные получатели

знаний, отмечают китайские ученые, они активно участвуют в формировании базы знаний, распространении знаний и их применении [35].

Управление знаниями в образовании рассматривается российскими, китайскими и другими иностранными учеными как подход, который позволяет сотрудникам накапливать информацию, обмениваться знаниями и использовать их для повышения эффективности работы организации с помощью образовательных программ, результатов обучения и эффективного принятия решений по рабочим процессам [56, 57].

Рассматривая корпоративный университет как учреждение по управлению знаниями, созданное внутри организации или предприятия, китайскими учеными, такими как Юньци Чэнь, Юань Сюй, Цинго Чжай (Yunqi Chen, Yuan Xu, Qingguo Zhai), исследуется эволюция деятельности корпоративных университетов в области знаний и их взаимосвязи, в частности, роль сетевого взаимодействия в управлении знаниями [58].

Заключение

В настоящее время специалисты и ученые отмечают, что большая часть современных научно-исследовательских проектов сосредоточена на изучении стратегий корпоративных университетов в области управления знаниями.

В определении стратегий развития корпоративных университетов существуют разные подходы с акцентами на образование, на обучение, на управление знаниями.

Среди ученых и экспертов существует консолидированное понимание главного назначения корпоративных университетов как наращивание интеллектуального капитала его сотрудников.

В то же время сравнительный анализ общего или различного в стратегиях корпоративных университетов в области управления знаниями и механизмах их генерации остается во многом за рамками большинства исследований.

Становится очевидной необходимость создания общей теоретической базы, которая может формироваться на основе анализа общих черт и различий в управлении знаниями между корпоративными университетами разных стран.

Список источников

1. Oh J.R., Park C.H., Baek K. Toward the Sustainable Development of Corporate Universities: the Case of South Korea // *European Journal of Training and Development*. 2023. DOI: 10.1108/EJTD-02-2023-0024) (дата обращения: 11.03.2024).
2. Nguyen H.L., Fan P. CEO Education and Firm Performance: Evidence from Corporate Universities // *Administrative Sciences*. 2022. № 12. P. 145.
3. Ryan L., Prince C., Turner P. The Changing and Developing Role of the Corporate University Post-Millennium // *Industry and Higher Education*. 2015. № 29. P. 167–174.
4. Parshakov P., Shakina E.A. With or Without CU: A Comparative Study of Efficiency of European and Russian Corporate Universities // *Journal of Intellectual Capital*. 2018. № 19. P. 96–111.
5. Singh V., Verma S., Chaurasia S.S. Mapping the Themes and Intellectual Structure of Corporate University: Co-Citation and Cluster Analyses // *Scientometrics*. 2020. № 122. P. 1275–1302.
6. Lifelong Learning in the Workplace: the Knowledge Management Role of Corporate Universities in China / Y. Han [et al.] // *Humanities and Social Sciences Communications*. 2024. Vol. 11. P. 189. DOI: 10.1057/s41599-024-02693-3 (дата обращения: 10.03.2024).
7. Лаврентьева Л.В., Павлова П.С., Родионова С.А. Внутрикorporативное обучение в концепции непрерывного образования (на примере ГНИВЦ ПФО) // *Проблемы современного педагогического образования*. 2023. № 81 (4). С. 307–309.
8. Назарова О.Л., Кузнецова Н.В., Артюхова И.А. Непрерывное образование персонала в рамках стратегии управления знаниями в организации // *Управление*

организацией, бухгалтерский учет и экономический анализ: вопросы, проблемы, перспективы развития: материалы VIII Всерос. (нац.) науч.-практ. конф. / под общ. ред. Н.В. Кузнецовой. Магнитогорск, 2023. С. 151–158.

9. Емельянова О.Я., Храмова С.А. Историографическое развитие концепции непрерывного образования в современной России // Известия Воронежского педагогического университета. 2022. № 2 (295). С. 16–22.

10. Иванова М.О. Система непрерывного профессионального образования: методы и механизмы управления. М.: Первое эконом. изд-во, 2021. 160 с.

11. Игумнов О.А., Мусарский М.М. Социальный капитал как фактор управления формированием организационных знаний: социоресурсный подход // Социология. 2023. № 4. С. 188–196.

12. Горина И.Г. Организационно-управленческий механизм формирования человеческого капитала организации на основе управления знаниями // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. 2023. Т. 20. № 1 (127). С. 116–124.

13. Горина И.Г. Управление знаниями как основа формирования человеческого капитала // Теория и практика управления: ответы на вызовы цифровой экономики: материалы XIII Междунар. науч.-практ. конф. студентов, магистрантов и аспирантов. 2023. С. 15–17.

14. Antonova N.L., Kovylyina L.L. Trends and Tools in Theory and Practice of Knowledge Management // Components of Scientific and Technological Progress. 2021. № 12 (66). P. 19–23.

15. Мао В. Управление знаниями: содержание, функции, принципы // Экономика и социум. 2021. № 5-1 (84). С. 751–759.

16. Кайнова А.В., Волкова В.О. Современные тенденции управления знаниями (инженерия знаний) // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. 2023. № 2 (218). С. 20–31.

17. Кайнова А.В., Волкова В.О. Современные тенденции управления знаниями в организации // Общество: социология, психология, педагогика. 2023. № 7 (111). С. 21–25.

18. Особенности концепции управления знаниями / З.С. Гельманова [и др.] // Global Science and Innovations: Central Asia. 2021. Т. 7. № 2 (13). С. 9–17.

19. Концепция управления знаниями в деятельности организации / Е.С. Попова [и др.] // Вестник педагогических наук. 2021. № 8. С. 152–156.

20. Зудин А.Б., Гурцкой Л.Д., Ананченкова П.И. Концепция «управление знаниями» в системе современного менеджмента // Здоровье мегаполиса. 2023. Т. 4. № 1. С. 98–104.

21. Булат Р.Е., Байчорова Х.С. Роль концепции управления знаниями на рубеже системных преобразований в высшем образовании // Инженерное образование в условиях цифровизации общества и экономики: сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием. Чебоксары, 2023. С. 30–34.

22. Прохорова О.К., Концова В.И. Система и стратегия управления знаниями в организации // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2023. № 2 (45). С. 61–64.

23. Харрингтон Д., Воул Ф. Система управления знаниями: от опыта к стратегии // Методы менеджмента качества. 2021. № 12. С. 18–25.

24. Зимова Н.С., Прохоров А.И. Моделирование системы управления знаниями в условиях цифровизации // Социально-гуманитарные знания. 2023. № 8. С. 32–36.

25. Бреусова Е.А., Мирошниченко А.С. Управление знаниями в системе стратегического управления организацией // Современные проблемы цивилизации и устойчивого развития в информационном обществе: сб. материалов XI Междунар. науч.-практ. конф. М., 2022. С. 371–379.

26. Кочнева О.П. Пошаговый алгоритм создания системы управления знаниями в организации как инструмента стратегического управления // Теория и практика стратегирования: сб. избранных научных статей и материалов VI Междунар. науч.-практ.

- конф. Сер.: Экономическая и финансовая стратегия / под науч. ред. В.Л. Квинта. Кемерово, 2023. С. 230–238.
27. Назарова О.Л., Кузнецова Н.В., Зобнин Г.Д. Внедрение системы управления знаниями как условие устойчивого развития компании // Анализ и укрепление устойчивости экономических систем в кризисных условиях: сб. науч. трудов Междунар. науч.-практ. конф. Магнитогорск, 2023. С. 173–177.
28. Лаевский Г.К. Управление знаниями как фактор развития организации // Актуальные проблемы современной науки, техники и образования: Тезисы докладов 81-й Междунар. науч.-техн. конф. 2023. С. 376.
29. Цеховой А.Ф., Жолтаева А.С. Управление знаниями в проектах как фактор формирования корпоративной системы управления развитием организации // Глобальные проблемы модернизации национальной экономики: материалы X Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. А.А. Бурмистрова [и др.]. Тамбов, 2021. С. 181–189.
30. Горлачева Е.Н., Андрианов Г.Д. Система управления знаниями – механизм развития кадрового потенциала предприятия // Кадры инновационного развития. 2023. № 1 (3). С. 32–40.
31. Кандрашина Д.А., Орлова А.А. Управление корпоративными знаниями // Инновационные технологии управления: сб. статей по материалам I Междунар. науч.-практ. конф. Н. Новгород, 2023. С. 121–123.
32. Vasetskaya N.O. Knowledge Management in the Quality Management System: University Case // Components of Scientific and Technological Progress. 2022. № 7 (73). P. 28–31.
33. Khatun A., George B., Dar S.N. Knowledge Management Practices in the Higher Education Sector With Special Reference to Business Schools // Education and Self-Development. 2021. T. 16. № 2. P. 47–59.
34. Chen Y., Xu Y., Zhai Q. The Knowledge Management Functions of Corporate University and their Evolution: Case Studies of two Chinese Corporate Universities // Journal of Knowledge Management. 2019. 23. P. 2086–2112.
35. Chen Y., Zhou L., Wang Y. The Role and Evolution of Knowledge Network-Based Intellectual Capital in the Corporate University // Journal of Intellectual Capital. 2023. Vol. 24. № 6. P. 1604–1631.
36. Ryan L. Developing a Qualitative Understanding of University-Corporate Education Partnerships // Management Decision. 2007. № 45. P. 153–160.
37. Grant R. Prospering in Dynamically-Competitive Environments: Organizational Capability as Knowledge Integration // Organization Science. 1996. № 7. P. 133–153.
38. Abel A.L., Li J. Exploring the Corporate University Phenomenon: Development and Implementation of a Comprehensive Survey // Human Resource Development Quarterly. 2012. № 23. P. 103–128.
39. Мусиенко Т.В., Матвеев А.В., Артамонов В.С. Теоретические основы управления цифровой образовательной средой в университете // Науч.-аналит. журн. «Вестник С.-Петербур. ун-та ГПС МЧС России». 2023. № 1. С. 171–180.
40. Лукин В.Н., Папырина Е.В., Когут В.Г. Управление проектной деятельностью в цифровой образовательной среде университета // Науч.-аналит. журн. «Вестник С.-Петербур. ун-та ГПС МЧС России». 2022. № 2. С. 144–154.
41. Dogan Y., Acar E. Corporate University 2.0: Challenges and Implications for Construction Firms // Conference: 6th International Project and Construction Management Conference. Istanbul Technical University, 12–14. Istanbul. November 2020. URL: <https://www.researchgate.net/publication/345974192> (дата обращения: 09.03.2024).
42. Fang B., Zhang P., Kim S. National Human Resource Development in China: Government-Industry-University Relations and Roles // European Journal of Training and Development. 2023. Vol. 47. № 1/2. P. 183–202. DOI: 10.1108/EJTD-07-2021-0110 (дата обращения: 10.03.2024).

43. Li Z., Zhu G. Knowledge Transfer Performance of Industry-University-Research Institute Collaboration in China: the Moderating Effect of Partner Difference // *Sustainability*. 2021. Vol. 13. 13202. DOI: 10.3390/su132313202 (дата обращения: 09.03.2024).
44. Singh S.K., Gupta S., Busso D., Kamboj S. Top Management Knowledge Value, Knowledge Sharing Practices, Open Innovation and Organizational Performance // *Journal of Business Research*. 2021. Vol. 128. P. 788–798.
45. Nagy J., Burch T. Understanding Academic Work Practices to Enable Knowledge Building Capacities in Corporate Universities // *Oxford Review of Education*. 2009. Vol. 35. P. 227–247.
46. Gok M., Özer G., Ciğirim E. A New Theoretical Approach to Intellectual Capital: Meta-Synthesis Definitions of Innovative Literacy // *Journal of Intellectual Capital*. September 2021. DOI: 10.1108/JIC-12-2020-0379.
47. Kianto A., Sáenz J., Aramburu N. Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation // *Journal of Business Research*. 2017. Vol. 81. P.11–20. DOI: 10.1016/j.jbusres.2017.07.018.
48. Secundo G., Lombardi R., Dumay J. Intellectual capital in education // *Journal of Intellectual Capital*. 2018. Vol. 19. № 1. P. 2–9. DOI: 10.1108/JIC-10-2017-0140 (дата обращения: 11.03.2024).
49. Белова Е.Н. Модель развития интеллектуального капитала университета 4.0 // *Непрерывное профессиональное образование: теория и практика: материалы XII Междунар. науч.-практ. конф. Новосибирск. 2023. С. 34–44.*
50. Schislyaeva E.R., Krasovskaya I.P., Plis K.S. Управление интеллектуальным капиталом предприятия на основе системы управления знаниями // *Известия высших учебных заведений. Сер.: Экономика, финансы и управление производством*. 2023. № 1 (55). С. 67–72.
51. Богданова М.В., Паршинцев А.А. Разработка методического обеспечения эффективного развития интеллектуального капитала в системе управления знаниями высокотехнологичных проектно-ориентированных компаний // *Управленческий учет*. 2022. № 2-1. С. 146–152.
52. Филин С.А., Якушев А.Ж. Система управления интеллектуальным капиталом как развитие статистической теории знания // *Национальные интересы: приоритеты и безопасность*. 2022. Т. 18. № 1 (406). С. 110–132.
53. Balcerzyk R. Knowledge Management in Small and Medium-Sized Enterprises // *European Research Studies Journal*. 2020. Vol. XXIII Special Iss. 3. P. 529–544.
54. Hermawan S., Abidin F. I. N., Biduri S., Sriyono S., Kurniawan D. A. Knowledge Management, Information Technology, and Acceptance Students ‘Readiness for Industrial Revolution 4.0 // *Conference: 1st Paris Van Java International Seminar on Health, Economics, Social Science and Humanities (PVJ-ISHESSH 2020)*. January 2021. DOI: 10.2991/assehr.k.210304.082.
55. Беляк О.Ю. Управление обменом знаниями в кросс-функциональных командах на основе кластеризации // *Научный аспект*. 2023. Т. 11. № 12. С. 1295–1304.
56. Knowledge Management Process and Academic Service Quality on Organizational Performance / S. Umaroh [et al.] // *Electrotehnica, Electronica, Automatica (EEA)*. 2021. Vol. 69. № 1. P. 83–96.
57. Chen Y., Xu Y. Influencing Factors of Knowledge Enhancement of Corporate Universities in China // *Kybernetes*. 2022. Vol. 51. № 4. P. 1555–1583.
58. Chen Y., Xu Y. The Influencing Factors and Improvement Paths of the Manufacturing Industry Innovation System of Products for the Elderly // *Mathematical Problems in Engineering*. 2022. № 4. P. 1–18. DOI: 10.1155/2022/1174622.

References

1. Oh J.R., Park C.H., Baek K. Toward the Sustainable Development of Corporate Universities: the Case of South Korea // *European Journal of Training and Development*. 2023. DOI: 10.1108/EJTD-02-2023-0024) (data obrashcheniya: 11.03.2024).
2. Nguyen H.L., Fan P. CEO Education and Firm Performance: Evidence from Corporate Universities // *Administrative Sciences*. 2022. № 12. P. 145.
3. Ryan L., Prince C., Turner P. The Changing and Developing Role of the Corporate University Post-Millennium // *Industry and Higher Education*. 2015. № 29. P. 167–174.
4. Parshakov P., Shakina E.A. With or Without CU: A Comparative Study of Efficiency of European and Russian Corporate Universities // *Journal of Intellectual Capital*. 2018. № 19. P. 96–111.
5. Singh V., Verma S., Chaurasia S.S. Mapping the Themes and Intellectual Structure of Corporate University: Co-Citation and Cluster Analyses // *Scientometrics*. 2020. 122. P. 1275–1302.
6. Lifelong Learning in the Workplace: the Knowledge Management Role of Corporate Universities in China / Y. Han [et al.] // *Humanities and Social Sciences Communications*. 2024. Vol. 11. P. 189. DOI: 10.1057/s41599-024-02693-3 (data obrashcheniya: 10.03.2024).
7. Lavrent'eva L.V., Pavlova P.S., Rodionova S.A. Vnutrikorporativnoe obuchenie v koncepcii nepreryvnogo obrazovaniya (na primere GNIVC PFO) // *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya*. 2023. № 81 (4). S. 307–309.
8. Nazarova O.L., Kuznecova N.V., Artyuhova I.A. Nepreryvnoe obrazovanie personala v ramkah strategii upravleniya znaniyami v organizacii // *Upravlenie organizaciej, buhgalterskij uchet i ekonomicheskij analiz: voprosy, problemy, perspektivy razvitiya: materialy VIII Vseros. (nac.) nauch.-prakt. konf. / pod obshch. red. N.V. Kuznecovoj. Magnitogorsk, 2023. S. 151–158.*
9. Emel'yanova O.Ya., Hramova S.A. Istoriograficheskoe razvitie koncepcii nepreryvnogo obrazovaniya v sovremennoj Rossii // *Izvestiya Voronezhskogo pedagogicheskogo universiteta*. 2022. № 2 (295). S. 16–22.
10. Ivanova M.O. Sistema nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya: metody i mekhanizmy upravleniya. M.: Pervoe ekonom. izd-vo, 2021. 160 s.
11. Igumnov O.A., Musarskij M.M. Social'nyj kapital kak faktor upravleniya formirovaniem organizacionnyh znaniy: socioresursnyj podhod // *Sociologiya*. 2023. № 4. S. 188–196.
12. Gorina I.G. Organizacionno-upravlencheskij mekhanizm formirovaniya chelovecheskogo kapitala organizacii na osnove upravleniya znaniyami // *Vestnik Rossijskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G.V. Plekhanova*. 2023. T. 20. № 1 (127). S. 116–124.
13. Gorina I.G. Upravlenie znaniyami kak osnova formirovaniya chelovecheskogo kapitala // *Teoriya i praktika upravleniya: otvety na vyzovy cifrovoj ekonomiki: materialy XIII Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. studentov, magistrantov i aspirantov*. 2023. S. 15–17.
14. Antonova N.L., Kovylyna L.L. Trends and Tools in Theory and Practice of Knowledge Management // *Components of Scientific and Technological Progress*. 2021. № 12 (66). P. 19–23.
15. Mao V. Upravlenie znaniyami: sodержanie, funkcii, principy // *Ekonomika i socium*. 2021. № 5-1 (84). S. 751–759.
16. Kajnova A.V., Volkova V.O. Sovremennye tendencii upravleniya znaniyami (inzheneriya znaniy) // *Izvestiya vysshih uchebnyh zavedenij. Severo-Kavkazskij region. Obshchestvennye nauki*. 2023. № 2 (218). S. 20–31.
17. Kajnova A.V., Volkova V.O. Sovremennye tendencii upravleniya znaniyami v organizacii // *Obshchestvo: sociologiya, psihologiya, pedagogika*. 2023. № 7 (111). S. 21–25.
18. Osobennosti koncepcii upravleniya znaniyami / Z.S. Gel'manova [i dr.] // *Global Science and Innovations: Central Asia*. 2021. T. 7. № 2 (13). S. 9–17.
19. Koncepciya upravleniya znaniyami v deyatel'nosti organizacii / E.S. Popova [i dr.] // *Vestnik pedagogicheskikh nauk*. 2021. № 8. S. 152–156.
20. Zudin A.B., Gurckoj L.D., Ananchenkova P.I. Koncepciya «upravlenie znaniyami» v sisteme sovremennogo menedzhmenta // *Zdorov'e megapolisa*. 2023. T. 4. № 1. S. 98–104.

21. Bulat R.E., Bajchorova H.S. Rol' koncepcii upravleniya znaniyami na rubezhe sistemnyh preobrazovaniy v vysshem obrazovanii // Inzhenernoe obrazovanie v usloviyah cifrovizacii obshchestva i ekonomiki: sb. materialov Vseros. nauch.-prakt. konf. s mezhdunar. uchastiem. CHEboksary, 2023. S. 30–34.
22. Prohorova O.K., Koncova V.I. Sistema i strategiya upravleniya znaniyami v organizacii // Vestnik Voronezhskogo instituta vysokih tekhnologij. 2023. № 2 (45). S. 61–64.
23. Harrington D., Voul F. Sistema upravleniya znaniyami: ot opyta k strategii // Metody menedzhmenta kachestva. 2021. № 12. S. 18–25.
24. Zimova N.S., Prohorov A.I. Modelirovanie sistemy upravleniya znaniyami v usloviyah cifrovizacii // Social'no-gumanitarnye znaniya. 2023. № 8. S. 32–36.
25. Breusova E.A., Miroshnichenko A.S. Upravlenie znaniyami v sisteme strategicheskogo upravleniya organizaciej // Sovremennye problemy civilizacii i ustojchivogo razvitiya v informacionnom obshchestve: sb. materialov XI Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. M., 2022. S. 371–379.
26. Kochneva O.P. Poshagovyj algoritm sozdaniya sistemy upravleniya znaniyami v organizacii kak instrumenta strategicheskogo upravleniya // Teoriya i praktika strategirovaniya: sb. izbrannyh nauchnyh statej i materialov VI Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Ser.: Ekonomicheskaya i finansovaya strategiya / pod nauch. red. V.L. Kvinta. Kemerovo, 2023. S. 230–238.
27. Nazarova O.L., Kuznecova N.V., Zobnin G.D. Vnedrenie sistemy upravleniya znaniyami kak uslovie ustojchivogo razvitiya kompanii // Analiz i ukreplenie ustojchivosti ekonomicheskikh sistem v krizisnyh usloviyah: sb. nauch. trudov Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Magnitogorsk, 2023. S. 173–177.
28. Laevskij G.K. Upravlenie znaniyami kak faktor razvitiya organizacii // Aktual'nye problemy sovremennoj nauki, tekhniki i obrazovaniya: Tezisy dokladov 81-j Mezhdunar. nauch.-tekhn. konf. 2023. S. 376.
29. Cekhovej A.F., Zholtaeva A.S. Upravlenie znaniyami v proektah kak faktor formirovaniya korporativnoj sistemy upravleniya razvitiem organizacii // Global'nye problemy modernizacii nacional'noj ekonomiki: materialy X Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. / otv. red. A.A. Burmistrova [i dr.]. Tambov, 2021. S. 181–189.
30. Gorlacheva E.N., Andrianov G.D. Sistema upravleniya znaniyami – mekhanizm razvitiya kadrovogo potentsiala predpriyatiya // Kadry innovacionnogo razvitiya. 2023. № 1 (3). S. 32–40.
31. Kandrashina D.A., Orlova A.A. Upravlenie korporativnymi znaniyami // Innovacionnye tekhnologii upravleniya: sb. statej po materialam I Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. N. Novgorod, 2023. S. 121–123.
32. Vasetskaya N.O. Knowledge Management in the Quality Management System: University Case // Components of Scientific and Technological Progress. 2022. № 7 (73). P. 28–31.
33. Khatun A., George B., Dar S.N. Knowledge Management Practices in the Higher Education Sector With Special Reference to Business Schools // Education and Self-Development. 2021. T. 16. № 2. P. 47–59.
34. Chen Y., Xu Y., Zhai Q. The Knowledge Management Functions of Corporate University and their Evolution: Case Studies of two Chinese Corporate Universities // Journal of Knowledge Management. 2019. 23. P. 2086–2112.
35. Chen Y., Zhou L., Wang Y. The Role and Evolution of Knowledge Network-Based Intellectual Capital in the Corporate University // Journal of Intellectual Capital. 2023. Vol. 24. № 6. P. 1604–1631.
36. Ryan L. Developing a Qualitative Understanding of University-Corporate Education Partnerships // Management Decision. 2007. № 45. P. 153–160.
37. Grant R. Prospering in Dynamically-Competitive Environments: Organizational Capability as Knowledge Integration // Organization Science. 1996. № 7. P. 133–153.

38. Abel A.L., Li J. Exploring the Corporate University Phenomenon: Development and Implementation of a Comprehensive Survey // *Human Resource Development Quarterly*. 2012. № 23. P. 103–128.
39. Musienko T.V., Matveev A.V., Artamonov V.S. Teoreticheskie osnovy upravleniya cifrovoĭ obrazovatel'noĭ sredoĭ v universitete // *Nauch.-analit. zhurn. «Vestnik S.-Peterb. un-ta GPS MCHS Rossii»*. 2023. № 1. S. 171–180.
40. Lukin V.N., Papyrina E.V., Kogut V.G. Upravlenie proektnoĭ deyatelnost'yu v cifrovoĭ obrazovatel'noĭ srede universiteta // *Nauch.-analit. zhurn. «Vestnik S.-Peterb. un-ta GPS MCHS Rossii»*. 2022. № 2. S. 144–154.
41. Dogan Y., Acar E. Corporate University 2.0: Challenges and Implications for Construction Firms // *Conference: 6th International Project and Construction Management Conference*. Istanbul Technical University, 12–14. Istanbul. November 2020. URL: <https://www.researchgate.net/publication/345974192> (data obrashcheniya: 09.03.2024).
42. Fang B., Zhang P., Kim S. National Human Resource Development in China: Government-Industry-University Relations and Roles // *European Journal of Training and Development*. 2023. Vol. 47. № 1/2. P. 183–202. DOI: 10.1108/EJTD-07-2021-0110 (data obrashcheniya: 10.03.2024).
43. Li Z., Zhu G. Knowledge Transfer Performance of Industry-University-Research Institute Collaboration in China: the Moderating Effect of Partner Difference // *Sustainability*. 2021. Vol. 13. 13202. DOI: 10.3390/su132313202 (data obrashcheniya: 09.03.2024).
44. Singh S.K., Gupta S., Busso D., Kamboj S. Top Management Knowledge Value, Knowledge Sharing Practices, Open Innovation and Organizational Performance // *Journal of Business Research*. 2021. Vol. 128. P. 788–798.
45. Nagy J., Burch T. Understanding Academic Work Practices to Enable Knowledge Building Capacities in Corporate Universities // *Oxford Review of Education*. 2009. Vol. 35. P. 227–247.
46. Gok M., Özer G., Siĝerim E. A New Theoretical Approach to Intellectual Capital: Meta-Synthesis Definitions of Innovative Literacy // *Journal of Intellectual Capital*. September 2021. DOI: 10.1108/JIC-12-2020-0379.
47. Kianto A., Sáenz J., Aramburu N. Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation // *Journal of Business Research*. 2017. Vol. 81. P.11–20. DOI: 10.1016/j.jbusres.2017.07.018.
48. Secundo G., Lombardi R., Dumay J. Intellectual capital in education // *Journal of Intellectual Capital*. 2018. Vol. 19. № 1. P. 2–9. DOI: 10.1108/JIC-10-2017-0140 (data obrashcheniya: 11.03.2024).
49. Belova E.N. Model' razvitiya intellektual'nogo kapitala universiteta 4.0 // *Nepreryvnoe professional'noe obrazovanie: teoriya i praktika: materialy XII Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Novosibirsk*. 2023. S. 34–44.
50. Schislyaeva E.R., Krasovskaya I.P., Plis K.S. Upravlenie intellektual'nym kapitalom predpriyatiya na osnove sistemy upravleniya znaniyami // *Izvestiya vysshih uchebnyh zavedenij. Ser.: Ekonomika, finansy i upravlenie proizvodstvom*. 2023. № 1 (55). S. 67–72.
51. Bogdanova M.V., Parshincev A.A. Razrabotka metodicheskogo obespecheniya effektivnogo razvitiya intellektual'nogo kapitala v sisteme upravleniya znaniyami vysokotekhnologichnyh proektno-orientirovannyh kompanij // *Upravlencheskij uchet*. 2022. № 2-1. S. 146–152.
52. Filin S.A., Yakushev A.Zh. Sistema upravleniya intellektual'nym kapitalom kak razvitie statisticheskoy teorii znaniya // *Nacional'nye interesy: priority i bezopasnost'*. 2022. T. 18. № 1 (406). S. 110–132.
53. Balcerzyk R. Knowledge Management in Small and Medium-Sized Enterprises // *European Research Studies Journal*. 2020. Vol. XXIII Special Iss. 3. P. 529–544.
54. Hermawan S., Abidin F. I. N., Biduri S., Sriyono S., Kurniawan D. A. Knowledge Management, Information Technology, and Acceptance Students 'Readiness for Industrial

Revolution 4.0 // Conference: 1st Paris Van Java International Seminar on Health, Economics, Social Science and Humanities (PVJ-ISHESSH 2020). January 2021. DOI: 10.2991/assehr.k.210304.082.

55. Belyak O.Yu. Upravlenie obmenom znaniyami v kross-funktional'nyh komandah na osnove klasterizacii // Nauchnyj aspekt. 2023. T. 11. № 12. S. 1295–1304.

56. Knowledge Management Process and Academic Service Quality on Organizational Performance / S. Umaroh [et al.] // Electrotehnica, Electronica, Automatica (EEA). 2021. Vol. 69. № 1. P. 83–96.

57. Chen Y., Xu Y. Influencing Factors of Knowledge Enhancement of Corporate Universities in China // Kybernetes. 2022. Vol. 51. № 4. P. 1555–1583.

58. Chen, Y. and Xu, Y. The Influencing Factors and Improvement Paths of the Manufacturing Industry Innovation System of Products for the Elderly // Mathematical Problems in Engineering. 2022. № 4. P. 1–18. DOI: 10.1155/2022/1174622.

Информация о статье:

Статья поступила в редакцию: 21.02.2024; одобрена после рецензирования: 26.03.2024; принята к публикации: 28.03.2024

The information about article:

The article was submitted to the editorial office: 21.02.2024; approved after review: 26.03.2024; accepted for publication: 28.03.2024

Информация об авторах:

Когут Виктор Григорьевич, заместитель Генерального секретаря Совета Межпарламентской Ассамблеи СНГ – полномочный представитель Национального собрания Республики Беларусь в МПА СНГ и ПА ОДКБ, доцент кафедры теории и истории государства и права Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России, руководитель базовой кафедры евразийской интеграции Санкт-Петербургского государственного экономического университета (196105, Санкт-Петербург, Московский пр., д. 149), кандидат политических наук, e-mail: kvg@iacis.ru, <https://orcid.org/0009-0004-0914-8455>, SPIN-код: 3314-7327

Лукин Владимир Николаевич, профессор кафедры философии и социальных наук Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России, ассоциированный научный сотрудник Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук Социологического института РАН, действительный член Петровской академии наук и искусств (196105, Санкт-Петербург, Московский пр., д. 149), доктор политических наук, кандидат исторических наук, доцент, e-mail: lvn5555@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2480-2353>, SPIN-код: 4157-3995

Мусиенко Тамара Викторовна, профессор кафедры управления и экономики Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России, ассоциированный научный сотрудник Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук Социологического института РАН, действительный член Петровской академии наук и искусств (196105, Санкт-Петербург, Московский пр., д. 149), доктор политических наук, кандидат исторических наук, доцент, e-mail: tvm77777@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9658-1169>, SPIN-код: 2319-0146

Information about authors:

Kogut Viktor G., deputy secretary General of the council of the CIS Interparliamentary Assembly – plenipotentiary representative of the National ASSEMBLY of the Republic of Belarus at the IPA CIS and PA CSTO, associate professor of the department of theory and history of state and law of Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia, head of the basic department of Eurasian integration of the Saint-Petersburg state economic university (196105, Saint-Petersburg, Moskovsky ave., 149), candidate of political sciences, e-mail: kvg@iacis.ru, <https://orcid.org/0009-0004-0914-8455>, SPIN: 3314-7327

Lukin Vladimir N., professor of the department of philosophy and social sciences of Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia, associate researcher of the Federal research sociological center of the Russian academy of sciences of the Sociological institute of the Russian academy of sciences, full member of the Petrovsky academy of sciences and arts (196105, Saint-Petersburg, Moskovsky ave., d. 149), doctor of political sciences, candidate of historical sciences, associate professor, e-mail: lvn5555@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2480-2353>, SPIN: 4157-3995

Musienko Tamara V., professor of the department of management and economics of Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia, associate researcher of the Federal research sociological center of the Russian academy of sciences of the Sociological institute of the Russian academy of sciences, full member of the Petrovsky academy of sciences and arts (196105, Saint-Petersburg, Moskovsky ave., 149), doctor of political sciences, candidate of historical sciences, associate professor, e-mail: tvm77777@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9658-1169>, SPIN: 2319-0146