

10.13. СИСТЕМНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ИНДИВИДУУМОВ В ЭКОНОМИКЕ ЗНАНИЙ

Счисляева Е.Р., д.э.н., профессор, директор школы «Международная высшая школа управления»;
Сайченко А.С., аспирант школы «Международная высшая школа управления»

Инженерно-экономический институт Санкт-Петербургского государственного политехнического университета

В статье особое внимание уделено особенностям оценки трудового потенциала индивидуумов в условиях развития экономики знаний при активном привлечении научных работников к совместным проектам науки и бизнеса. Обоснована актуальность системного подхода к трудовому потенциалу сотрудников при формировании коллектива, в состав которого могут входить работники различных отделов и направлений для проведения научных исследований коллективом работников. Усовершенствование процесса организации труда можно отнести к организационно-управленческим инновациям, суть которых заключается в реализации трудового потенциала работников.

ВВЕДЕНИЕ

Переход национального экономического комплекса Российской Федерации на инновационный путь развития обуславливает актуальность развития научного потенциала, снизившегося в результате недостаточного уровня финансирования в 1990-е гг. многих научно-исследовательских учреждений и научных центров, эмиграции высококвалифицированных научных кадров за пределы страны, что привело к торможению экономического развития РФ в целом. Несмотря на преодоление к 2007 г. спада производства и потребления 1990-х гг., выразившееся в том числе в достижении к 2007 г. 110% объема валового внутреннего продукта (ВВП) к уровню 1991 г., кризисные явления в мировой экономике обуславливают необходимость активного внедрения инноваций и развития экономики знаний для усиления способности экономики РФ противодействовать негативным воздействиям мировых рынков.

Выработанные в соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. [3] для содействия процессу перехода к инновационному типу экономического развития РФ ориентиры, предполагающие внедрение эффективных механизмов взаимодействия общества, бизнеса и государства, повышают актуальность внедрения в сферу производства новейших научных разработок, направленных на обеспечение высокой конкурентоспособности РФ на мировом рынке, что требует проведения значительного количества как фундаментальных, так и прикладных научных исследований. Конкурентная борьба за высококвалифицированную рабочую силу, новые знания, технологии и компетенции обозначены в качестве факторов, определяющих конкурентоспособность инновационных систем в Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 г. [4], в разделе 2 которой отмечен негативный результат попытки ускорения процесса интеграции российской инновационной системы в мировую систему и кардинального повышения инновационной активности компаний. Усиление глобальной конкуренции, следующее за волной технологических изменений, в условиях системного вызова исчерпания потенциала экспортно-сырьевой модели экономического развития, обуславливает необходимость поддержки инноваций и развития человеческого капитала, а также признание возрастания роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития, что предполагает выработку мер, направленных на преодоление негативных тенденций развития человеческого потенциала (повышение качества профессиональных кадров, доступности социальных услуг в сфере здравоохранения, перелом тенденции снижения численности населения).

Актуальность поиска методов объективной оценки результатов работы персонала и сравнения работников по вкладу в деятельность компании или государственного учреждения также обусловлена ростом расходов средств на содержание высококвалифицированного персонала и повышение квалификации сотрудников, в процессе расширения сферы взаимодействия академической и бизнес-среды. При этом характерное для экономики знаний активное привлечение научных работников к совместным проектам науки и бизнеса определяет необходимость учета особенности оптимизации научной деятельности при формировании авторского коллектива, в состав которого могут входить работники различных отделов и направлений для проведения научных исследований коллективом работников. Отличия касаются также и возрастной структуры академической среды, которая отличается от структуры в других сферах деятельности не только в РФ (например, в Австралии возраст свыше 55 лет имеют 25% работников в отличие от показателя 15% в других отраслях) [68, с. 24]. Можно показать, что стимулирование и оценка результатов труда работников в экономике знаний связаны с системным подходом к оценке и сравнению трудового потенциала персонала организаций, в том числе коммерческих компаний и научных учреждений, так как оценка жизненных установок и моделей поведения, формируемых у человека и оказывающих значительное влияние на инновационное развитие, требует разработки комплексного подхода к моделированию оценки и сравнения трудового потенциала сотрудников.

Следует обратить внимание на противоречие в стремлении государства к активному привлечению потенциала молодых кадров и при этом официальное отнесение студентов и учащихся дневной формы обучения к категории экономически неактивного населения РФ в соответствии с п. 7.9 Методологических положений по проведению выборочных обследований населения по проблемам занятости (обследований рабочей силы) [5]. Подобное противоречие не способствует активизации сотрудничества академической среды и бизнеса в сфере подготовки молодежи. Разработка методического обеспечения оценки и сравнения трудового потенциала в экономике знаний на основе системного моделирования с учетом социальной направленности инновационного развития и процесса становления гражданского общества в РФ способствует достижению таких ориентиров поддержания трудового потенциала населения, как сохранение культуры многонационального народа РФ и укрепление нравственных и патриотических принципов в общественном сознании, закреплённых в качестве направления деятельности в сфере реализации Государственной программы «Информационное общество (2011-2020 гг.)» [2]. Без комплексного подхода к оценке трудового потенциала индивидуумов невозможно формирование системы мотивации персонала, соответствующей целям и задачам государственной программы «Экономическое развитие и экономика знаний в Санкт-Петербурге», включающей такие ориентиры как повышение производительности труда [6].

В настоящее время выходит в свет значительный объем публикаций, освещающий проблемы развития информационного общества, меньшее число научных работ по вопросам построения механизмов создания знаний и практически не встречаются публикации, в полной мере описывающие проблему реализации трудового потенциала сотрудников в развитии организаций, особенно в области взаимодействия академической среды и частного сектора с учетом общественной полезности труда работника и социальной направленности инноваций.

1. Понятие трудового потенциала индивидуума в экономике знаний

Экономическая методология, по мнению известного методолога экономической науки М. Блауга, представляет собой изучение связи между теоретическими концепциями и обоснованными выводами о реальном мире [12, с. 18]. Экономика труда как часть экономической науки,

которая изучает закономерности и экономическую эффективность трудовых процессов, в отличие от таких наук как физиология и психология труда, эргономика, социология труда, трудовое право, статистика труда рассматривает в качестве предмета исследования экономические закономерности построения и осуществления трудовых процессов в масштабе макроэкономическом и микроэкономическом, а в отличие от общей экономической теории и отраслевых экономик экономика труда исследует определенный круг проблем, имеющий место в любом виде деятельности [60, с. 7].

Достаточно широко рассмотрены общие теоретические положения функционирования рынка труда, спрос на труд, зависимости между образованием и заработками, такие вопросы как принятие решений по вложению капитала на основе анализа выгод и издержек от инвестиций в образование, оцениваемых как текущая стоимость от ежегодных выгод в течение некоторого периода времени и сопоставления дисконтированных доходов с издержками на образование в виде прямых затрат на оплату обучения и учебников, а также упущенной выгоды от потери заработка при очной форме обучения, подробно рассмотрены известными зарубежными учеными Р. Дж. Эренбергом и Р.С. Смитом в [63, с. 320-328].

Однако не достаточно полно исследован вопрос оценки и сравнения потенциала работников, задействованных в современных условиях новой экономической формации информационного общества, требующей всесторонней оценки не только затраченных денежных средств на образование сотрудника, но и моральных ценностей и усилий персонала, затраченных на достижение результатов при выполнении задач трудовым коллективом. Такие ценности, поддерживаемые корпоративной культурой, применительно к отдельно взятому сотруднику можно включить в понятие трудового потенциала индивидуума. Объект исследования охватывает широкий круг вопросов, связанных с оценкой эффекта от использования человеческого капитала в экономике знаний, в процессе взаимодействия академической среды и коммерческого сектора, предполагающий вовлечение человеческих ресурсов научных работников, интеллектуального капитала специалистов в различных областях, их человеческого потенциала, моральных ценностей и идеалов, корпоративной культуры (формируемой в виде культурной парадигмы организации и охарактеризованной профессором В.А. Макеевым как «идейный капитал» компании [32, с. 226]) с целью генерации и применения нового знания.

Исследование обозначенного круга вопросов можно проводить на основе теоретических положений, разработанных с помощью характерного для экономической теории метода абстракции (от лат. *abstractio* – «отвлечение»), т.е. изучение глубинных процессов в наиболее чистом виде при временном отвлечении от взаимосвязей с другими процессами и экономическими категориями (экономическими категориями товара, капитала, земли, кредита и категориями организационно-экономических отношений, например, разделением труда на уровне основных строительных профессий и разделением труда в сфере подготовки строительных работ на уровне конструкторов, экономистов, нормировщиков, специалистов по охране труда и др.). В целом под понятием подразумевается мысль, отражающая в абстрагированной форме предметы, явления и связи между ними через описание общих свойств и особенностей предметов и явлений. Обобщение связей и явлений является фактом [38, с. 43].

С позиции экономической теории система управления персоналом в компании должна рассматриваться с учетом многообразия связей и отношений внутри этой системы, как исследуемого объекта, а также принимая во внимание взаимоотношения исследуемой системы с внешним окружением, внешней средой. Можно согласиться с мнением, что свойства объекта как целостной системы определяются не только и не столько суммированием свойств его отдельных элементов, сколько свойствами его структуры, особыми системообразующими связями рассматриваемого объекта [13, с. 43]. Таким образом, в процессе разработки новых теоретических положений в области экономики труда следует проводить анализ структуры критериев, отражающих степень достижения поставленных перед системой управления персоналом целей, и альтернатив, в качестве которых рассматриваются крупные подразделения, управления или отдельные сотрудники.

Усовершенствование процесса организации труда можно отнести к организационно-управленческим инновациям, суть которых заключается в изменениях в системе управления организации для достижения целей ее функционирования. Особенности организационно-управленческих инноваций рассмотрены российским ученым профессором А.Н. Асаулом [17, с. 61]. Можно показать, что для организационно-управленческих инноваций, как и для инноваций в целом, справедливо утверждение, рассмотренное в [27, с. 267], что результат инноваций зависит от объема вложенного в их создание и реализацию интеллектуального потенциала. Поэтому следует проводить сопоставление интеллектуального потенциала сотрудников компании для совершенствования системы управления персоналом. При этом следует применять комплексный подход к планированию деятельности компании, всесторонне оценивая различные аспекты управления: инвестиционную составляющую, финансовые потоки в долгосрочной перспективе и текущие расходы на персонал [51].

Знаменитым английским философом, логиком и экономистом У.С. Джевонсом в работе, вышедшей в свет в 1865 г. и посвященной статистическим вопросам развития производства на примере угольной добычи в Великобритании впервые сделано интересное заключение, что накапливаемое материальное богатство страны должно быть направлено на повышение эффективности человеческого труда [67, с. XXIII-XXVI]. В работах Джевонса наряду с исследованием вопросов поставки угля и математическим измерением прогресса, нормы роста и исчерпания ресурсов прослеживается тема соотношения нравственного состояния малоимущих слоев населения с эффективностью труда [35, с. 208]. После Джевонса возникло направление социальной статистики оценок бедности, условий жизни бедняков и несчастных случаев на производстве. По мнению учившегося на трудах Джевонса известного американского ученого И. Фишера человеческий труд представляет одну из форм богатств или запаса капитала, а прогресс общества зависит от решений индивидуумов относительно текущего потребления или инвестирования в потребление в последующие периоды. При этом человеческий ресурс может улучшаться или портиться. По утверждению И. Фишера, наиболее важным средством сохранения природы являются не регулирование эксплуатации ресурсов, а меры, направленные на повышение качества человеческого капитала, заключающиеся в том, чтобы вместо изучения

возможностей и ресурсов природы концентрироваться на возможностях человека [35, с. 213]. Фишер занимался программой общественного здравоохранения, пропагандой вегетарианского питания, ежегодных экзаменов по физкультуре [65, с. 413]. Более широкой по сравнению с предшественниками трактовке капитала, которая нашла отражение в концепции человеческого капитала, посвящена отдельная работа Фишера [64, с. 413]. Здоровье индивидуума действительно является основой национального благосостояния.

Можно согласиться с мнением Карповой Н.В., Схиртладзе А.Г. и Борискина В.П., что основой потенциала индивидуума является, прежде всего, его здоровье (физическое и психологическое), творческие способности и в определенном смысле нравственная ориентация личности. Трудовой потенциал как социально-демографическая категория возник на базе и в дополнение к традиционным понятиям «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «совокупный работник» [61, с. 63-71]. Не подвергается сомнению тезис об актуальности привлечения трудового потенциала выпускников высших учебных заведений, рассмотренный в работе И. Шаховой [58, с. 82-85]. Можно показать, что в условиях развития экономики знаний экономический вклад в развитие фирмы обеспечивается за счет реализации трудового потенциала индивидуумов.

При этом в основу теоретической базы оценки и сравнения экономического потенциала сотрудников положен тезис о развитии гражданского общества в РФ. Литвинов справедливо отмечает, что в гражданском обществе рассматриваются взаимоотношения человека и общества с позиции человека без давления государства [28]. Суть гражданского общества по Г. Гегелю состоит в утверждении человека себя как гражданина при осознании ответственности для себя и перед согражданами [18, с. 233], в том числе через направленность труда каждого гражданина не только на удовлетворение собственной потребности, но и на и удовлетворение потребностей остальных граждан.

Усложнение социальных связей в процессе развития общества вместе с появлением большого количества опасных для человека факторов и т.п. обусловили необходимость обеспечения справедливой компенсации потерпевшим, что в результате привело к эволюционной замене индивидуалистической парадигмы ответственности на другую парадигму – социализированную ответственность [14].

Социальная и экономическая природа общественных систем определяет особенный характер обратных связей [24]. При рассмотрении такого сложного понятия, как трудовой потенциал индивидуума, следует с позиции динамического поведения социально-экономических систем. Можно опираться на понятие системы с позиции динамики, впервые предложенного русским ученым А.А. Богдановым в известной работе «Технологии», под которой он понимал всеобщую организационную науку, основные положения которой подробно изложены российским ученым философом В. И. Макаровым [31]. Профессором Счисляевой справедливо отмечено, что кадровый поток обладает свойством самоорганизации в отличие от потоков других видов ресурсов (материальных, финансовых). Богданов первым изложил суть процесса самоорганизации, который протекает в техническом, экономическом и идеологическом направлении. Это объясняется тем, что вначале развивался процесс совершенствования орудий

производства, технологии выполнения работ. В связи с этим первичным процессом в экономическом направлении протекал процесс последовательного разделения труда, развития обмена и остальных производственных отношений, то есть развивалась экономическая сторона таким образом, что происходит организация людей в ходе производства, общество самоорганизуется. Общество в техническом плане организует, приспособляет для себя природу. Идеологическое направление развития понимается достаточно широко и предполагает такие формы организации, как речь, мышление, знания, наука, мораль, право, искусство, без которых не будет происходить протекание экономического и технического процессов.

С позиции Богданова основой поведения индивида в социально-экономических системах следует считать индивидуальную психическую форму приспособления, сохраняемая в случае соответствия внешним условиям. Существует условные три стадии отбора: внутренний, социальный, внешний, так как внешние влияния можно разделить на три группы.

1. Исходящие из организма человека.
2. Из социальной среды.
3. Из среды внесоциальной (из природы).

Общественный отбор протекает в ходе взаимодействия психических форм индивидов в условиях борьбы с окружающей средой. Внутри социально-экономической системы (корпоративная структура, учреждение, трудовой коллектив) происходит борьба между группами и классами, в процессе которой каждый индивид занят не только исключительно собственным сохранением.

Понятие идеального состояния системы соответствует стремлению индивидов к более социальному поведению, к проявлениям активной психической жизни: чувствам, стремлениям, поступкам более социально направленным, идеалистическим. Идеализм означает победоносную борьбу более социальных элементов системы с менее социальными.

Под понятием идеала индивидуума в широком смысле можно понимать связующее звено между идеями «прогресса» и «идеализма». Идеал в смысле идеалистической цели, а в более узком смысле идеал связан с стремлением к цели. Если цель состоит в прогрессе, то идеализм есть во всяком случае социально-прогрессивное настроение.

В зависимости от характера и способа мышления возможно или субъективное, или объективное понимание прогресса в зависимости от глубины понимания исторического опыта индивидов. Субъективное понимание прогресса объясняется господством статического мышления и познания. Некоторые идеи развития оказываются неприемлемы, а если и приемлемы, то в весьма ограниченном порядке. Статическому мышлению соответствует идея ограниченного прогресса и ограниченного идеала. С достижением цели идеал изменяется. В итоге, к примеру, вчерашний прогрессивный член трудового коллектива становится врагом всякого дальнейшего движения. Объективное понимание прогресса основывается на историческом мышлении, и чем шире поле исторического опыта людей, тем с большей очевидностью и необходимостью выступает в их сознании идея безграничного прогресса, которая статическому мышлению противоречит. Сам идеал оказывается в бесконечности (это еще один признак идеала). Вместо ограниченных идеалов появляются идеалы всеобщие и бесконечные, направленные на достижение наивысших ценностей, к которым направлен прогресс.

Следовательно, всесторонняя оценка персонала должна включать оценку стремления работников повышать свой уровень профессионализма, так же как и стремление вкладывать свое знание для достижения идеалов. У.С. Джевонсом отмечено, что «всякое знание начинается из опыта», и существуют два источника опыта: наблюдения и эксперименты [22, с. 374]. При этом размер знания может быть ограничен опытом. «Что мы знаем о мире, то составляет только нижнюю границу того, что еще предстоит узнать, и во всяком случае процессы природы могут бесконечно превосходить по разнообразию и сложности те процессы, которые находятся в пределах средств нашего наблюдения.» [22, с. 379].

Понятия «прогресс» и «регресс» у каждого индивида различные, так как исходные понятия «высшего» и «низшего» или «лучшего» и «худшего» могут отличаться в зависимости от многих факторов, в том числе от менталитета, под которым можно понимать мыслительную и духовную настроенность как отдельного человека, так и общества в целом [55, с. 196]. С познанием трудового потенциала руководству компании или учреждения следует всесторонне изучать причинные связи между фактами экономической жизни организации.

Особенно актуально исследование причинно-следственной связи между распределением премиального фонда и повышением социальной ответственности бизнеса. При исследовании аналитического описания вклада трудового потенциала работника в развитие организации модели можно условно разделить на три группы по способу группировки моделей исследования социальных структур: модели-концепции, частные математические модели имитационного типа, и базовые математические модели, являющиеся промежуточными между двумя указанными группами [29].

Можно согласиться с мнением российского специалиста в области экономического анализа Л. Н. Молчановой, что в процессе анализа трудовых ресурсов следует рассчитывать комплекс обобщенных показателей: трудовой потенциал, трудовая активность персонала, мотивация, творческий потенциал, и др. [36, с. 46-47].

Можно доказать, что для дальнейшего развития теории и практики экономики труда необходимо закрепление в методическом обеспечении оценки и сравнения потенциала сотрудников взаимосвязи конкурса рабочей силы и социальной направленности процесса поощрения работников, что можно рассматривать в качестве основополагающего принципа разработки методического обеспечения оценки потенциала сотрудников.

2. Понятие интеллектуальной составляющей трудового потенциала индивидуума

Современная экономика основана на знаниях, инновациях, практической реализации трудового потенциала индивидуума в различных областях человеческой деятельности, что обуславливает актуальность подхода к накоплению интеллектуального капитала в рамках научных исследований вопросов повышения эффективности системы управления персоналом. Последнее предполагает разработку теоретических положений планирования потребности в персонале, переменных затрат на персонал, оценку эффективности трудовой деятельности каждого отдельного работника [48, с. 109].

Можно проследить хронологию этапов становления и развития концепции компетенции и организационного совершенства труда (табл. 1).

Профессором В.В. Глуховым справедливо отмечена тенденция перехода от экономики масштаба в 1960-х гг. и стремления добиться насыщения рынка (экономики масштаба) к клиентоориентированной философии ведения бизнеса (экономики клиента), затем к экономике информации (инновационному производству) и к появлению в настоящее время экономики компетенции (развитию наиболее конкурентноспособных направлений деятельности), виртуальности (участие в различных сетевых структурах с применением интернет-технологий) [42, с. 223]. При этом цели индивида следует конкретизировать в процессе определения приоритетов с помощью организационной системы управления мотивацией – формальной структуры организации, реализующей совокупность управленческих техник, направленных на поддержание сильной и устойчивой мотивации сотрудников к высокоэффективному труду [41, с. 190]. В процессе решения практических задач управления персоналом в трудоизбыточных регионах, например, в процессе строительства объектов электроэнергетического комплекса, возведения строительных объектов, становится важным учет социальных факторов, что подчеркивается Глуховым в [21, с. 196].

Вопросы стимулирования персонала следует рассматривать с учетом того, что движение трудовых ресурсов (кадровый поток) связано с различными организационными, управленческими, финансовыми и информационными аспектами функционирования и развития компании, и может быть представлено в виде потока человеческих ресурсов [50]. Кадровые потоки важно исследовать в условиях интернационализации бизнес-процессов и совершенствования организационной культуры [49]. При этом можно комплексно рассматривать также движение финансовых, материальных и информационных ресурсов [10, 25]. Можно согласиться с мнением признанных экспертов в области бизнеса Икудзиро Нонака и Хиротакэ Такеучи, что теории организационной культуры позволили рассматривать проблему развития организации как эпистемологической системы (изучающей знания) и обосновали значимость таких человеческих факторов, как оценки, мнения, убеждения и символы [40, с. 63]. Действительно развитие организации обеспечивается социальным взаимодействием членов организации (сотрудников компании, учреждения) и взаимодействием самой организации с окружением. Обмен субъективных ценностей сотрудников позволяет в большей мере реализовывать трудовой потенциал организации.

Сам по себе процесс формирования интеллектуального капитала организации представляет собой организационно-управленческие инновации, определяемые потребностями инновационного развития в производственно-технологической сфере. Обмен знаниями и навыками индивидуумов в процессе взаимодействия является одним из важных факторов развития национальной инновационной системы (НИС) [66, с. 10].

Инновации – это введенный в употребление новый или значительно улучшенный продукт (товар, услуга) или процесс, новый метод продаж или новый организационный метод в деловой практике, организации рабочих мест или во внешних связях [1, абзац 12 ст. 2].

На основании обзора общепринятых в зарубежной литературе понятий национальной инновационной системы можно показать, что прослеживается тенденция эволюции понятия национальной инновационной системы от «сети взаимодействующих учреждений в государственном и частном секторе» (по Фримэну, 1987 г.), к понятию «взаимодействующих элементов и отношений в пределах национального государства» (по Лундваллу, 1992 г.), далее к «взаимодействию институтов» (Нельсон, 1993 г.) и затем уже к «совокупности знаний национальных учреждений» (Пател и Павитт), что в итоге привело к пониманию национальной инновационной системы, как «системы взаимосвязанных институтов, призванных создавать, хранить и передавать знания» (Меткалф, 1995 г.). Следует согласиться с мнением российского специалиста в области инноваций Маренковым Н. Л., что национальные формы и правила организации фундаментальных исследований должны быть гармонизированы внутри наднационального инновационного цикла, то есть фундаментальная российская наука является субъектом глобальной инновационной системы (ГИС). При этом глобальная информационная система, входящая в состав ГИС в качестве подсистемы, сама по себе является объектом инновационного воздействия [33, с. 185].

Таблица 1

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОНЦЕПЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО СОВЕРШЕНСТВА ТРУДА

Наименование этапа и временные рамки	Краткая характеристика	Наиболее известные основоположники этапа
1. Становление	Формирование концепции экономики труда в рамках становления политической экономики как науки (концепция труда как источника богатства)	У. Петти (1623-1687), основоположник классической политэкономии; Ф. Кенэ (1694-1774), основоположник школы физиократов; А. Смит (1723-1790), автор концепций стоимости (ценности)
2. Предметный	Представление труда как одного из факторов производства	Ж.Б. Сей (1767-1832), автор теории трех факторов производства (труд, капитал, земля), Д. Рикардо (1772-1823), сторонник однофакторной оценки стоимости товаров. К. Менгер (1840-1921), О. Бём-Баверк (1851-1914), Ф. Визер (1851-1926), У.С. Джевонс (1835-1882), Л. Вальрас (1834-1910), субъективистская трактовка ценности товаров, теория предельной полезности, теория предельных издержек. К. Маркс (1818-1883), трудовая теория стоимости
3. Организационный	Производственная концепция (труд в совокупности с другими факторами производства ориентирован на повышение производительности)	А. Маршалл (1842-1924), ведущий представитель неоклассической экономической теории, Д. Кларк (1847-1938), теория предельной производительности. Д.М. Кейнс (1883-1946), основоположник теории

Наименование этапа и временные рамки	Краткая характеристика	Наиболее известные основоположники этапа
		государственного регулирования рыночной экономики. П.Э. Самуэльсон (1915-2009), автор неоклассического синтеза экономической теории
4. Инновационный	Формируется теория нового общества основными ценностями, в котором являются информация и знания. Развитие теории информационного общества. Формирование подходов к управлению знаниями	Й. Шумпетер (1883-1950), автор понятия четвертого фактора производства – предпринимательства. П. Друкер вводит понятие «работника знания» (1959). К. Вииг вводит понятие «управления знаниями» (1986)
5. Компетенции и организационного совершенства (2000 – наст. время)	Формирование и развитие концепции труда на основе знаний, интеллектуального потенциала и организационной культуры предпринимательства	Г. Хофстеде, основоположник теории корпоративной культуры. Б.З. Мильнер, сторонник теории развития инноваций на основе творческого потенциала и таланта индивидуума. Ямпольский В.З. Глухов В.В., основоположник концепции «экономики компетенции и виртуальности». Счисляева Е.Р., основоположник концепции «кадровых потоков организации»

Российским ученым Б.З. Мильнером справедливо отмечено, что работники знаний представляют собой категорию сотрудников компаний, являющихся носителями такой разновидности интеллектуального капитала, как человеческий капитал, самой большой ценности компании, аккумулирующей запас знаний, образование, практические навыки, творческие способности людей, их моральные ценности, мотивацию, культурный уровень [34, с. 21].

Можно схематично изобразить модель интеллектуального капитала по Б.З. Мильнеру, включающего три составляющих:

- человеческий капитал;
- структурный капитал (корпоративные информационные системы, базы данных, техническое и программное обеспечение, организационные структуры, патенты, ноу-хау, лицензии, товарные знаки, корпоративная культура);
- потребительский капитал (капитал отношений, представляющий связи компании с потребителями ее продукции, услуг, выражающиеся через отношения с потребителями, поставщиками, конкурентами, местными сообществами, также через бренды, торговые марки, репутацию и имидж организации).

Повышение стоимости интеллектуального капитала определяется взаимодействием рассматриваемых трех составляющих интеллектуального капитала: компания получает преимущества в создании стоимости в случае взаимодействия всех трех видов капитала (человеческого, структурного и потребительского).

Следует согласиться с Мильнером, что потребностям развития интеллектуального капитала в наибольшей степени соответствуют генерирующие новые знания творческие способности индивидуума, которые могут проявляться в сетевых, обучающихся, интеллектуальных, многомерных сообществах. Можно добавить, что интеллектуальная составляющая трудового потенциала проявляется в виде навыков и умений персонала, полученные в результате образования и повышения профессионализма в процессе трудовой деятельности индивидуума.

В целом структурную модель трудового потенциала можно представить в виде четырех основных взаимодействующих компонентов (рис. 1):

- моральные ценности (нравственный и культурный уровень);
- творческие способности (в том числе креативность);
- образование (знания, полученные в процессе обучения);
- профессионализм (опыт работы с учетом выполненных трудовых заданий).

Организация работы персонала требует решения вопроса необходимости преодоления информационного хаоса, который рассмотрен профессором Глуховым В.В. [21, с. 126-128].



Рис. 1. Структурная модель трудового потенциала L

Понятие трудового потенциала L предполагает объединение элементов $I \in L$, а $L = MUEUCUS$, так как рассматривается система взаимосвязанных компонентов, участвующих в формировании трудового потенциала, который реализуется в процессе создания, хранения и передачи знаний. Комплекс взаимоотношений между участниками, производителями, распространяющими и использующими различные виды знаний, обуславливает накопление интеллектуального капитала.

Активность реализации трудового потенциала в РФ зависит в том числе и от того, как субъекты инновационной деятельности соотносятся друг с другом в качестве элементов коллективной системы создания и применения знаний, особенно в процессе взаимодействия академической среды и бизнеса. Рассматриваемые субъекты представляют собой частные предприятия, университеты, государственные научно-исследовательские институты и участвующие в инновациях сотрудники. При этом связь между субъектами становится организующим звеном обмена персоналом и проведения совместных исследований.

Справедливо замечание известного ученого Й. Шумпетера, что из-за сопротивления инициатору нововведения со стороны уже существующей системы «помимо уже затраченных, требуются новые усилия воли, к тому же иного характера, чтобы среди повседневных трудов и забот выкроить место и время для концепту-

ального обоснования и разработки новой комбинации, рассмотреть в ней реальную возможность, а не просто мечту или игру воображения. Подобная духовная крепкощность предполагает наличие сил и энергии, объем которых далеко выходит за пределы потребностей рядовых будней. Это качество представляет собой нечто своеобразное и по природе своей встречается редко [59, с. 182]». Шумпетер предполагал, что инновационная деятельность напрямую зависит от воли инициаторов нововведений, а значит, от интеллекта, который вкладывает его создатель в создание и выведение на рынок инноваций.



Рис. 2. Социальные инновации в системе организационно-управленческих инноваций

Можно согласиться с профессором Асаулом А.Н., что если система управления в компаниях сама не способна своевременно произвести технологические изменения, то для повышения инновационной активности в технологической области необходимы новые подходы к управлению и возможно реструктуризация бизнеса, и в этом случае приоритет следует отдать организационно-управленческим. Социальные инновации решают задачи улучшения условий труда, проблем в области здравоохранения, образования, культуры и системно могут быть представлены в виде результата взаимодействия различных организационно-управленческих инноваций (рис. 2).

Персонал в процессе своей производственной деятельности участвует в создании экономической добавленной стоимости, определяемой уровнем технологии, реализованным в ней потенциалом интеллекта, а следовательно, качеством, жизненным циклом создаваемой продукции, заработной платой и реализованным трудовым потенциалом занятых в процессе людей. Но основным показателем, влияющим на все вышеуказанные, является уровень реализуемого потенциала интеллекта. Любой процесс, имеющий целью получение прибыли, будет удовлетворять всем требованиям систем и может быть изучен с позиции теории эргатических систем (человеко-технологические системы, построенные для реализации человеческих возможностей и удовлетворения потребностей), а следовательно, на него распространяются все ранее указанные свойства этих систем [37, с. 77].

Прибыль, являясь конечной целью функционирующей технологии, не может служить достаточно достоверным показателем эффективности бизнеса, так как она является следственным показателем от реализованного в технологии потенциала интеллекта. Следовательно, если в течение длительного времени не совершенствовать технологии, то создаются условия для появления конкурентов на рынках сбыта, а с другой стороны – будет упущено время, потребуются значительные капитальные вложения в интеллект, в реали-

зацию трудового потенциала. Снижение прибыли ещё не говорит, что снизилась эффективность бизнеса. Например, в результате внедрения автоматизированной и роботизированной технологической линии значительную часть рабочих пришлось переквалифицировать и перевести в другой бизнес. Но начавшая функционировать новая технология создания продукции в бизнесе на первом этапе эксплуатации даёт большое количество сбоев и отказов: происходит «выжигание» слабых мест в технике. В этом случае прибыль может оказаться меньшей, чем предыдущая, но это отнюдь не означает, что допущена ошибка, не хватает интеллекта в системе.

Исходя из того, что эффективность организационно-управленческих инноваций, как правило, достаточно сложно оценить традиционными способами, поскольку эффект от их реализации оказывает косвенное влияние на результаты бизнеса и не всегда поддается выделению [17, с. 61], следует рассмотреть с системных позиций формирование, реализацию и оценку трудового потенциала индивида.

3. Системный подход к оценке трудового потенциала индивидуума

Можно согласиться с экспертом журнала «Кадровый вопрос» О. Берг, что фактически морально устарела система стимулирования труда, основанная на расчете тарифных ставок, не допускающих превышения установленного уровня заработной платы для работников несмотря на то, что личностные потенциалы работников различаются [11, с. 45]. Вместе с тем наряду с такими традиционными системами оплаты применяются такие системы оплаты, как оплата по трудовому рейтингу работника. При оплате по трудовому рейтингу, включающему опыт работы, образовательный уровень, умение работника воплощать свои знания и опыт в конкретные дела, премии начисляются в зависимости от рейтинга работника, который принимается в расчет в виде некоторого коэффициента распределения. О. Берг рассматривает начисление премий в соответствии с суммой рейтингов всех работников определяется базовый уровень заработной платы, который затем корректируется на коэффициенты качества и производительности, имеющие индивидуальный характер и коэффициент страхового фонда, принимаемый для всех в одинаковом размере.

В последнее время часто используются системы оплаты труда.

1. На комиссионной основе в зависимости от фиксированной доли дохода от реализации продукции и услуг.
2. На основе ставок трудового вознаграждения в фирмах, специализирующихся на оказании услуг сервисного типа, занятых консалтингом.
3. На базе плавающих окладов путем корректировки действующего оклада в зависимости от производительности труда и качества работника.

В процессе исследований форм стимулирования персонала нами разработана система стимулирования на основе мультиквалификационной заработной платы. Разработанная система отличается тем, что уровень оплаты работников определяется их знаниями и умениями а также, разнообразием их профессиональных навыков. Основой такой системы является механизм увеличения начислений работнику в счет оплаты труда в соответствии с повышением работником своей

квалификации при выполнении основных обязанностей и при освоении других видов деятельности. Рассматриваемый подход является актуальным, так как во всем мире возрастает признание экономической значимости знаний, а именно на характерном для инновационных систем растущем потоке знаний. Анализ эффективности инноваций все чаще направлен на усовершенствование «экономики, основанной на знаниях», как сферы, непосредственно основанной на производстве, распределении и использовании знаний и информации.

Перспективная модель стимулирования работников исходит из концепции знаний, реализованных не только в технологиях, но и в человеке («человеческий капитал»). Учитывая, что концепция экономики знаний занимает центральное место в анализе экономического развития и то, что хозяйственная деятельность становится все более наукоемкой, инвестиции в знания, в частности, в том числе в образование и обучение, а также в инновационный подход к работе, считаются ключевым фактором экономического роста любой компании. Потребность в знаниях и умениях персонала растет, что видно в силу роста высокотехнологичных отраслей и увеличивающегося спроса на высококвалифицированных специалистов [66, с. 11].

В процессе моделирования можно опираться на подход известного специалиста в области системного анализа Ф. П. Тарасенко к экспериментальному исследованию систем [54, с. 116]. Для получения информации о системе в условиях неполноты данных можно провести специально спланированный эксперимент, который позволит на основании опыта подвергнуть обработке данные эксперимента и провести усовершенствование модели. При этом опыт проводится в рамках допущений модели, а затем данные дополняют модель, что образует цикл, ценность которого для лица, принимающего решения возрастает с каждым новым оборотом. Тогда, исследуя систему стимулирования персонала, можно проводить как активные, так и пассивные эксперименты. На базе активных экспериментов осуществляются вмешательства в процесс функционирования системы с помощью определенных воздействий наряду с фиксацией результатов управляемого эксперимента.

В целом рынок при всей своей неясности и склонности к кризисам обуславливает независимое от человеческого сознания развитие социальной реальности, и главной социальной целью рыночных преобразований является запуск механизма саморазвития [9, с. 100]. По Аристотелю [8, с. 20] у любого человека и группы людей есть цель, при стремлении к которой возникает сравнительное суждение о приемлемости некоторого выбора или об отклонении некоторой альтернативы.

Применительно к социальным системам будем опираться на понятия эволюции и устойчивости, введенные в работе С. В. Филина [56]. Эволюцию системы можно понимать как целенаправленное движение, изменение этой системы по некоторой траектории развития, состоящей из точек состояний стабильности и нестабильности. Существует различие между искусственно созданными системами (системами, созданными человеком) и системами, возникшими в результате самоорганизации. Однако при наличии определенных условий специфические функции искусственно созданных систем могут осуществляться путем само-

организации. Под самоорганизующимися системами будем понимать системы, которые при отсутствии внешнего воздействия, навязывающего системе структуру или функционирование, обретают пространственную, временную или функциональную структуру [57, с. 29].

Система определяется структурой и поведением (функционированием). Под структурой будем понимать инвариантную во времени фиксацию связей. Под поведением понимается действие структуры во времени. Сложные системы включают в себя хотя бы одну подсистему, поведению которой свойственен акт решения как выбор альтернатив, в том числе не обязательно интеллектуальный. Стремление системы достигнуть предпочтительного для нее состояния будем называть целенаправленным поведением этой системы, а само предпочтительное состояние – целью системы [53, с. 18-19].

С позиции социальной термодинамики (теории об источниках социального движения) общественное поведение людей рассматривается с позиции управления социальными энергиями, а не с точки зрения рациональных мотивов. Социальные машины имеют схему, аналогичную обычным тепловым двигателям: они состоят из рабочего тела (в качестве которого используется специально сконструированная социосистема, нагревателя, сообщающего социосистеме некоторое количество теплоты, и холодильника, включающего согласованный канал социальной активности. Социальная температура общества определяется равновесием прав всех участников социальных отношений, обеспечивающим наиболее полную реализацию созидательных способностей индивидуума, а также совокупных возможностей работника, коллектива для решения стратегических задач в масштабах организации, региона, страны.

Профессором Смирновым А. В. при исследовании понятия социальной термодинамики для концепции правового государства показано, что в правовом государстве любое ограничение индивида в его основных (конституционных) правах и свободах, должно быть компенсировано получением им взамен некоего эквивалентного блага: либо в виде индивидуального встречного предоставления со стороны других лиц (например, в гражданском обороте, семейных правоотношениях), либо в виде полезного для всех общего блага (публичная сфера отношений) [44]. Реализация потенциала работников предполагает создание условий для продуктивного применения творческих, предпринимательских и иных способностей человека. Человеческие ресурсы приводят в движение и организуют взаимодействие остальных ресурсов (материальных, энергетических, финансовых и информационных) [62, с. 166]. Одной из главных задач при этом становится выявление скрытого трудового потенциала в компании. Понятие труд предполагает целесообразную, общественно полезную деятельность и является более узким по сравнению с понятием работы [30, с. 30-31]. В отличие от работы труд должен обязательно отвечать двум признакам:

- это всегда целесообразная деятельность;
- это всегда общественно полезная (или по меньшей мере безвредная) деятельность.

Содержание трудового потенциала включает демографический, естественно-биологический, духовно-интеллектуальный и экономический компоненты.

В исследовании будем опираться на определение трудового потенциала индивидуума профессора Генкина как части потенциала человека, формируемого на основе его природных способностей, образования, воспитания и жизненного опыта [19, с. 74]. Показатели, характеризующие эти компоненты, могут быть отнесены как к отдельному человеку, так и к различным коллективам, в том числе к персоналу предприятия, и населению страны. В работе Абдухманова Х. А. введен критерий эффективности применения трудового потенциала работника в производстве с позиции достижения некоторого идеального состояния, характеризующегося совпадением трех величин трудового потенциала: нормативной, номинальной (фактической) и реальной (использованной) [7, с. 7]. Однако Абдухмановым Х. А. не рассмотрена задача реализации трудового потенциала в условиях экономики знаний при взаимодействии среды бизнеса и науки в процессе генерации инноваций.

Можно сформулировать основную целевую функцию управления трудом: «Достижение максимально эффективной реализации трудового потенциала в системе взаимодействия академической и деловой среды в масштабе страны, региона и организации. Структура потоков информации и знаний определяет условия вклада работника в творческий процесс генерации инноваций».

Вклад работника в сфере взаимодействия бизнеса и науки может быть оценен по одному из двух способов.

1. На основании формализованной системы критериев (сигналов).
2. На основе экспертного мнения другого профессионала, разбирающегося во всех тонкостях данной предметной области.

В соответствии с подходом ряда исследовательских институтов Сибирского отделения Российской Академии наук на основе формализованной системы критериев составляется ежегодный рейтинг институтов, по результатам которого распределяются финансовые ресурсы между организациями. Точный состав критериев и вес каждого из них определяется внутри каждого исследовательского института отдельно, но общими для всех являются следующие показатели:

- количество публикаций каждого научного сотрудника;
- уровень журналов и издательств, в которых опубликованы работы;
- количество грантов, международных конференций и государственных премий;
- доля молодых сотрудников в исследовательском коллективе. После проведения подсчета рейтинга вначале по рейтингу распределяются премии научным организациям, затем премии делятся между сотрудниками исходя из внутреннего рейтинга каждого института [43, с. 270-273]. Можно показать, что оценивание вклада сотрудников в достижение целей организации предполагает оценку и сравнение реализуемого трудового потенциала в экономике знаний на основании системного подхода к составлению рейтинга.

В разное время теорию систем и системных исследований развивали известные российские ученые, такие как В. Н. Садовский [43], В. Н. Спицнадель [47], А.И. Уемов [52], Л.Б. Миротин и Ы.Э. Ташбаев [46]. Опираясь на термины категорий «вещь», «свойство» и «отношение», введенные Уемовым [29, с. 21]., будем

считать, что система в общем случае определяется как множество объектов, обладающих заранее определенными свойствами с фиксированными между ними отношениями. Аристотелем указано, что соотносительным с чем-нибудь называется то, что в том, что оно есть само, обозначается зависящим от другого или каким-нибудь другим образом становится в отношении к другому, и к соотносимым вещам можно применить определение «больше» и «меньше» [26, с. 19-20]. При разработке системной концепции моделирования можно использовать подход украинского ученого доктора А. А. Науменко к разграничению области моделирования и предметной области [39], в соответствии с которым следует разделять представления о предмете, системное моделирование которого осуществляется, от самого предмета (трудоу потенциал индивидуума). В области представления находятся следующие элементы.

1. Понятийные аппараты для конструирования представлений тех или иных предметных областей (понятие системы трудового потенциала).
2. Модели предметных областей (модели системного представления трудового потенциала).

Традиционное понимание трудового потенциала не предполагает изучения степени и характера упорядоченности системы реализации трудового потенциала

на уровне трудового коллектива, корпорации или в масштабе страны. Можно показать, что для наиболее полной реализации трудового потенциала системе не достаточно стать упорядоченной, следует совершенствовать степень организованности выполняемых системой функций. Особенно важно системное рассмотрение в случае неравномерного развития различных частей системы. Системное представление трудового потенциала позволяет определить наиболее важные направления для углубленного изучения с целью развития механизма реализации функций системы (рис. 3) и усилить социальную направленность процессу управления персоналом. Рассматриваемый подход будет способствовать гармоничному развитию человека, созданию условий для самореализации творческого (трудоу потенциал) личности и повышению качества жизни. В терминах перехода к социогуманитарному государству, введенного профессором Бушуевым В.В. [15, с. 70-76] для обозначения правового демократического государства, в котором экономика становится средством гармоничного развития человека [15, с. 70-71], разрабатываемый подход направлен на обеспечение гражданам соответствующего уровня жизни, социальной защиты и социального гуманизма.



Рис. 3. Системное представление компонентов трудового потенциала

Рост трудового потенциала индивидуума определяется жизненным ресурсом и зависит от эволюции систем трудового потенциала в масштабе страны, региона, компании, а, значит, следует согласиться с Бушуевым в том, что культура, образование и наука являются основными системами, обеспечивающими гармоничное развитие человека и воспроизводство человеческого капитала [16, с. 21]. Каждая единица может быть структурирована в соответствующие блоки, звенья и единицы меньшего уровня. Тогда, под «элементом» будем понимать характеристику единицы, не способную существовать вне связи с единицей. Таким образом, можно формировать трудовой коллектив на основе системного изучения внутренних связей групп индивидов, отличающихся некоторой самостоятельностью, и связей между группами для наиболее полной реализации трудового потенциала сотрудни-

ков. Можно показать, что в оценку организованности трудового коллектива как системы помимо степени упорядоченности элементов входит характер этой упорядоченности, адекватность трудового коллектива выполняемым функциям и, наконец, достигнутый за счет организации применения трудового потенциала функциональный эффект. При этом организованность является более узким понятием, чем упорядоченность: организованные системы являются частным случаем упорядоченных систем.

Можно выделить основные принципы системного подхода к реализации трудового потенциала.

1. Всесторонне изучение трудового потенциала индивидуума с учетом ценностных ориентиров и субъективных суждений.
2. Исследование структуры трудовых коллективов с целью выявления самостоятельных единиц и тесно связанных между собой элементов.

3. Апробация полученных теоретических результатов на примере решения конкретных теоретических и практических задач для оценки проводимых изменений в кадровой политике.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Организация, функционирующая в области взаимодействия академической среды и частного сектора, представляет собой эволюционирующую систему, качественная сторона процесса эволюции которой проявляется в добросовестности выполнения своих обязательств по отношению к сотрудникам, что способствует становлению и развитию гражданского общества в РФ. В процессе совершенствования теоретических положений распределения премиального фонда на основании широкого обзора российских и зарубежных источников обосновано, что в известной литературе практически не исследованы вопросы теории экономического потенциала сотрудников, когда информационная система организации труда ориентирована на становление гражданского общества. Следует в модели оценки и сравнения работников включать критерии, обеспечивающие социальную направленность распределения премиального фонда.

Системный подход к реализации трудового потенциала сотрудников основан на принципах: учета ценностных ориентиров в процессе всесторонней оценки трудового потенциала, исследовании структуры трудовых коллективов с системных позиций и апробации теоретических результатов на практике совершенствования кадровой политики.

Применение рассматриваемой системной концепции позволит разработать методику сравнения сотрудников по трудовому потенциалу, позволяющая определить степень вовлеченности сотрудника в деятельность организации на основе оценки и сравнения используемого трудового потенциала персонала. Полученные оценки могут быть использованы для распределения премиального фонда на основе выявленных процентов с учетом социальной направленности процесса стимулирования персонала. Разработка модели оценки потенциала сотрудников может основываться на взаимосвязи экономической теории (исследующей научное обоснование сущности экономических законов, закономерностей и категорий) с экономикой труда как с функциональной экономической наукой, и на взаимосвязи экономической теории с прикладной экономической наукой, занимающейся обоснованием использования в определенной отрасли национальной экономики экономических законов, закономерностей и категорий (например, с экономикой строительства, в случае включения строительной отрасли в область применения модели).

Литература

1. О науке и государственной научно-технической политике [Электронный ресурс] : федеральный закон от 23 авг. 1996 г. №127-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Об утверждении государственной программы РФ «Информационное общество (2011-2020 гг.)» [Электронный ресурс] : постановление Правительства РФ от 15 апр. 2014 г. №313. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. [Электронный ресурс] : распоряжение Правительства РФ от 17 нояб. 2008 г. №1662-р. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. Об утверждении Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 г. [Электронный ресурс] : распоряжение Правительства РФ от 8 дек. 2011 г. №2227-р. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. Методологические положения по проведению выборочных обследований населения по проблемам занятости (обследований рабочей силы) [Электронный ресурс] : утв. приказом Федеральной службы госуд. статистики от 21 дек. 2010 г. №452. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

6. О государственной программе Санкт-Петербурга «Экономическое развитие и экономика знаний в Санкт-Петербурге» на 2015-2020 гг. [Электронный ресурс] : постановление Правительства Санкт-Петербурга от 23 июня 2014 г. №496. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
7. Абдухманов Х.А. Управление трудовым потенциалом предприятия на основе комплексной оценки [Текст] : автореф. дисс.... канд. экон. наук / Абдухманов Х.А. ; Санкт-Петербургский госуд. ун-т экономики и финансов. – СПб., 2011. – 22 с.
8. Аристотель. Риторика. Поэтика [Текст] : пер. с древнегреч. и прим. О.П. Цыбенко ; под ред. О.А. Сычева и И.В. Пешкова ; пер. В.Г. Аппельрота под ред. Ф.А. Петровского ; комм. В.Н. Марова. – М. : Лабиринт, 2005. – 256 с.
9. Барков С.А. Социология организаций [Текст] : учеб. для бакалавров / С.А. Барков, В.И. Зубков. – М. : Юрайт, 2013. – 395 с.
10. Барыкин С.Е. Теория и методология управления материальными и сопутствующими потоками в микрологистической системе: автореф. дисс. ... д-ра экон. наук/С.Е. Барыкин; Санкт-Петербургский госуд. инженерно-экон. ун-т. -СПб., 2009.
11. Берг О. Мотивация на «ура» [Текст] / О. Берг // Кадровый вопрос. – 2013. – №8. – С. 31-66.
12. Блауг М. Методология экономической науки, или Как экономисты объясняют [Текст] : пер. с англ. / М. Блауг ; науч. ред. и вступ. ст. В.С. Автономова. – М. : Журнал Вопросы экономики, 2004. – 416 с.
13. Бобков К.И. Научные проблемы экономики строительства [Текст] : учеб. пособие / К.И. Бобков, В. Сапожников. – М. : Изд-во Ассоциации строительных вузов, 2006. – 224 с.
14. Богданов Д.Е. Влияние принципа справедливости на эволюцию учения о причинности в деликтной ответственности [Текст] / Д.Е. Богданов // Адвокат. – 2012. – №7. – С. 5-15.
15. Бушуев В.В. и др. Введение в системную теорию капитала [Текст] / В.В. Бушуев, В.С. Голубев, И.Б. Орлов. – М. : ЛЕНАНД, 2013. – 176 с.
16. Бушуев В.В. и др. Человеческий капитал для социогуманитарного развития [Текст] / В.В. Бушуев, В.С. Голубев, А.А. Коробейников, Ю.Г. Селюков. – М. : ИАЦ Энергия, 2008. – 96 с.
17. Введение в инноватику [Текст] : учеб. пособие / А.Н. Асаул, В.В. Асаул, Н.А. Асаул, Р.А. Фалтинский ; под ред. засл. деятеля науки РФ А.Н. Асаула. – СПб. : АНО ИПЭВ, 2010. – 280 с.
18. Гегель Г.В.Ф. Философия права [Текст] : пер. с нем. / Г.В.Ф. Гегель ; ред. и сост. Д.А. Керимов и В.С. Нерсисянц ; авт. вступ. ст. и примеч. В.С. Нерсисянц. – М. : Мысль, 1990. – 524 с.
19. Генкин Б.М. Введение в метаэкономику и основания экономических наук [Текст] : курс лекций / Б.М. Генкин. – М. : Изд. группа Норма – ИНФРА-М, 2002. – 384 с.
20. Глухов В.В. Экономика электроэнергетического комплекса [Текст] : учеб. пособие / В.В. Глухов, С.Е. Барыкин. – СПб. : Изд-во СПбГТУ, 2003. – 206 с.
21. Глухов В.В. Экономика и менеджмент в инфокоммуникациях [Текст] : учеб. пособие / В.В. Глухов, Е.С. Балашова. – СПб. : Питер, 2012. – 272 с.
22. Джевонс У.С. Основы науки [Текст] : трактат о логике и научном методе / Уильям Стенли Джевонс ; пер. с англ. – стереотип. изд. – М. : Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2014. – 744 с.
23. История и синергетика: методология исследования [Текст] / ред. С.Ю. Малков, А.В. Коротаев. – М. : Книжный дом «Либроком», 2010.
24. Казанцев Н.М. Метод финансового права: переосмысление [Текст] / Н.М. Казанцев // Ж-л российского права. – 2012. – №6. – С. 47-59.
25. Карпунин С.А. и др. Модели управления запасами на основе интеграции финансового и материального потоков в цепях поставок [Текст]/С.А. Карпунин, С.Е. Барыкин, В. В. Лукин-ский//Аудит и финансовый анализ. -2012. -№1. -С. 103-113.
26. Категории [Текст] : с приложением «Введения» Порфирия к «Категориям» Аристотеля ; пер. с древнегреч. – 3-е изд. – М. : Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2012. – 80 с.

27. Константинов И.И. и др. Прикладные аспекты формирования системы управления корпоративными структурами на базе экономики знаний [Текст] / И.И. Константинов, С.Е. Барыкин, А.Ю. Домников, С.Г. Ермаков // Аудит и финансовый анализ. – 2014. – №1. – С. 261-268.
28. Литвинов А.Н. Формирование гражданского общества на постсоветском пространстве как культурная проблема (философско-правовые аспекты) [Текст] / А.Н. Литвинов // Общество и право. – 2011. – №3. – С. 26-33.
29. Логика и методология системных исследований [Текст] / [А.И. Уемов, А.Ю. Цофнас, З. Пауль и др. ; отв. ред. Л.Н. Сумарокова]. – Киев ; Одесса : Вища школа, 1977. – 255 с.
30. Лушников А.М. Курс трудового права [Текст] : учеб. : в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – 879 с.
31. Макаров В.И. Философия самоорганизации [Текст] / В.И. Макаров. – М. : Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2009. – 432 с.
32. Макеев В.А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации [Текст] : монография / В.А. Макеев ; под ред. В.Д. Грибова. – М. : Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2012. – 248 с.
33. Маренков Н.Л. Инноватика [Текст] / Н.Л. Маренков. – 2-е изд. – М. : Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2009. – 304 с.
34. Мильнер Б.З. Организация создания инноваций: горизонтальные связи и управление [Текст] : монография / Б.З. Мильнер, Т.М. Орлова. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 288 с.
35. Митчелл Т. Углеродная демократия: политическая власть в эпоху нефти [Текст] / Тимоти Митчелл ; пер. с англ. Д. Кралечкина. – М. : Дело ; РАНХиГС, 2014. – 408 с.
36. Молчанова Л.Н. Анализ трудовых ресурсов [Текст] : учеб. пособие / Л.Н. Молчанова. – СПб. : ПЭИПК, 2013.
37. Неснов В.И. Бизнес и политика в теории эргатических систем [Текст] / В.И. Неснов. – СПб., 2000. – 144 с.
38. Новиков А.М. Методология научного исследования [Текст] / А.М. Новиков, Д.А. Новиков. – 2-е изд. – М. : Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2013. – 272 с.
39. Науменко А.А. Введение в Парадигму Триединого Континуума, парадигму для общего системного моделирования [Электронный ресурс] / А.А. Науменко // Экономика: проблемы теории та практики. 2006. – Вып. 220 ; т. 2. – С. 513-530. URL: <http://www.triunecontinuum.com/documents/>
40. Нонака Икуджиро, Такеучи Хиротака. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах [Текст] / Нонака Икуджиро, Такеучи Хиротака ; [пер. с англ. А. Трактинского]. – М. : Олимп-бизнес, 2011. – 384 с.
41. Организационное поведение [Текст] : учеб. пособие / В.В. Глухов, А.А. Яковлев. – СПб. : Изд-во Политехн. ун-та, 2009. – 485 с.
42. Ресурсный менеджмент: методы выявления резервов производства [Текст] / В.В. Глухов и др. – СПб. : Наука, 2012. – 275 с.
43. Садовский В.Н. Основания общей теории систем. Логико-методологический анализ [Текст] / В.Н. Садовский. – М. : Наука, 1974. – 279 с.
44. Смирнов А.В. О социальной термодинамике в российской истории и ее значении для концепции правового государства [Текст] / А.В. Смирнов // Законодательство и экономика. – 2010. – №1. – С. 7-14.
45. Создание стимулов к инновационной активности в сфере науки и высшего образования [Текст] / О.Е. Болдарева, Т.Л. Клячко, Н.С. Могучев, И.А. Соколов ; под ред. И.А. Соколова. – М. : Дело, 2012. – 412 с.
46. Системный анализ в логистике [Текст] : учеб. / Л.Б. Миротин, Ы.Э. Ташбаев. – М. : Экзамен, 2004. – 480 с.
47. Спицнадель В.Н. Основы системного анализа [Текст] : учеб. пособие. – СПб.: Бизнес-пресса, 2000. – 326 с.
48. Счисляева Е.Р. и др. Внутренний аудит человеческих ресурсов предприятия [Текст] / Е.Р. Счисляева, А.В. Арфаев, И.В. Гарбузюк. – СПб., 2014. – 155 с.
49. Счисляева Е.Р. Глобальная логистика: кадровый и межкультурный факторы [Текст] / Е.Р. Счисляева. – СПб. : СПбГПУ, 2003. – 208 с.
50. Счисляева Е.Р. и др. Логистические методы и модели управления кадрами в условиях усиления культурных и глобальных тенденций в международном бизнесе [Текст] / Е.Р. Счисляева, Е.В. Бударина, В.С. Лукинский. – СПб. : Изд-во Политехн. ун-та, 2006. – 166 с.
51. Счисляева Е.Р. и др. Модель комплексного планирования деятельности строительной компании с учетом диагностики рисков [Текст] / Счисляева Е.Р., Константинов И.И., Барыкин С.Е., Домников А.Ю. // Аудит и финансовый анализ. – 2014. – №3. – С. 174-179.
52. Уемов А.И. Системный подход и общая теория систем [Текст] / А.И. Уемов. – М. : Мысль, 1978. – 272 с.
53. Флейшман Б.С. Основы системологии [Текст] / Б.С. Флейшман. – М. : Радио и связь, 1982. – 368 с.
54. Тарасенко Ф.П. Прикладной системный анализ [Текст] / Ф.П. Тарасенко. – Томск : Изд-во Томского ун-та, 2004. – 186 с.
55. Тер-Минасова С.Г. Язык и межкультурная коммуникация [Текст] : учеб. пособие / С.Г. Тер-Минасова. – М. : Слово / Slovo, 2008.
56. Филин С.В. Условия и факторы, определяющие нестабильность развития экономики [Текст] / С.В. Филин // Финансы: планирование, управление, контроль. – 2011. – №5. – С. 9-13.
57. Хакен Г. Информация и самоорганизация. Макроскопический подход к сложным системам [Текст] : пер. с англ. / Герман Хакен ; предисл. Ю.Л. Климонтовича. – 2-е изд., доп. – М. : Ком-Книга, 2005. – 248 с.
58. Шахова И. Трудовой потенциал выпускника вуза – ресурс инновационной экономики [Текст] / И. Шахова // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2013. – №5. – С. 82-85.
59. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития [Текст] / Й.А. Шумпетер. – М. : Прогресс, 1982. – 355 с.
60. Экономика труда [Текст] : учеб. / А.И. Рофе и др. – М. : КНОРУС, 2010. – 400 с.
61. Экономика и социология труда: социально-трудовые процессы в системе рыночного хозяйства [Текст] : учеб. пособие / Н.В. Карпова, А.Г. Схиртладзе, В.П. Борискин. – Старый Оскол : ТНТ, 2012. – 368 с.
62. Экономика и социология труда [Текст] : учеб. пособие / И.А. Лясников, М.Н. Дудин, Е.В. Чеканов. – 2-е изд., стер. – М. : КНОРУС, 2014. – 280 с.
63. Эренберг Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика [Текст] / Р. Дж. Эренберг, Р.С. Смит. – М. : Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.
64. Fisher I. The nature of capital and income. New York, The Macmillan company. London: The Macmillan & Co. Ltd, 1906. 463 p.
65. Fuchs V.R. Health, government, and iving fisher // The American journal of economics and sociology. 2005. Vol. 64 ; №1. Special invited issue: celebrating iving fisher: the legacy of a great economist. 2005. Pp. 407-426.
66. National innovation systems, Organisation for economic co-operation and development. <http://www.oecd.org/science/ino/2101733.pdf>, 1997. 48 p.
67. Stanley W., Jevons M.A. The coal question: an enquiry concerning the progress of the nation, and the probable exhaustion of our coal-mines, second edition. Macmillan, 1866. 383 p.
68. University of the future. [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/University_of_the_future/\\$FILE/University_of_the_future_2012.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/University_of_the_future/$FILE/University_of_the_future_2012.pdf), 2012 – 31 p.

Ключевые слова

Кадровый поток; творческий потенциал сотрудников; мотивационный потенциал сотрудников; системная концепция трудового потенциала индивидуума; экономика знаний.

Счисляева Елена Ростиславовна

Сайченко Андрей Сергеевич

РЕЦЕНЗИЯ

Не вызывает сомнений актуальность системного подхода к трудовому потенциалу сотрудников, предложенного в статье доктора экономических наук, профессора, директора школы «Международная высшая школа управления» Инженерно-экономического института ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный политехнический университет» Счисляевой Елены Ростиславовны и аспиранта школы «Международная высшая школа управления» Инженерно-экономического института ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный политехнический университет» Сайченко Андрея Сергеевича. Важной задачей является поиск методов объективной оценки результатов работы сотрудников компании или государственного учреждения в условиях объективной необходимости развития научного потенциала, снизившегося в 1990-е гг. из-за недостатка финансирования и эмиграции высококвалифицированных научных кадров, что напрямую влияет в целом на уровень экономического развития Российской Федерации.

Еще в 1865 г. выдающимся английским ученым У.С. Джевонсом высказано справедливое мнение, что накапливаемое материальное богатство страны должно быть направлено на повышение эффективности человеческого труда. Однако недостаточное число публикаций посвящено системному моделированию реализации трудового потенциала индивидуума с учетом его моральных качеств, здоровья, профессионализма, которые можно объединить в ориентиры повышения организованности, мотивирования активности и нравственности при росте профессионализма. Детально рассматривается система взаимосвязанных компонентов трудового потенциала в условиях экономики знаний на основе прослеживаемой в статье авторской концепции совершенствования процесса реализации трудового потенциала, как социальной инновации, глобальные ориентиры которой очерчены в процессе составления хронологии этапов становления и развития концепции компетенции и организационного совершенства труда. Следует согласиться с авторами, в том, что здоровье индивидуума является основой благосостояния РФ, что подтверждается словами известного американского экономиста И. Фишера о том, что меры, направленные на повышение качества человеческого капитала, являются наиболее важным средством сохранения природы.

Можно сделать вывод, что статья может быть рекомендована к публикации в журнале «Аудит и финансовый анализ».

Барыкин С.Е., д.э.н., проф. школы «Международная высшая школа управления» Инженерно-экономического института Санкт-Петербургского государственного политехнического университета.