8.4. ЛОГИСТИКА ЗНАНИЙ В СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЕ

Барыкин С.Е., д.э.н., доцент, профессор;
Счисляева Е.Р., д.э.н., профессор, директор

Международная высшая школа управления, Институт промышленного менеджмента, экономики и торговли, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, г. Санкт-Петербург

Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ

Методологический аппарат логистики является новым направлением исследований в области пересечения методов и моделей теории логистики и менеджмента. В статье рассмотрено применение логистики знаний в процессе построения социально-ориентированной инновационной мировой экономики.

Международная инновационная система характеризуется ростом интеллектуализации труда и наукоемкого инновационного производства. Действительно, в постиндустриальном обществе наука становится непосредственной производительной силой, а научный труд – ведущей сферой человеческой деятельности [8, с. 13]. Интеллектуальный труд основан на знаниях и информации. При этом научную информацию можно определить как получаемую в процессе интеллектуального (научного) труда логическую информацию, отображающую закономерности объективной действительности и используемую в общественно-исторической практике. Понятие «знание» более глубокое по сравнению с данными и информацией. Полученная из различных источников информация формирует новое знание об окружающей действительности в процессе восприятия и усвоения.

В международной инновационной системе как совокупности национальных инновационных систем источником экономического развития и конкурентоспособности становится генерация знаний. Термин «экономика знаний» (экономика, основанная на знаниях) введен в 1996 г. Комитетом по научно-технической политике ОЭСР [18, с. 7]. Под термином экономики, основанной на знаниях (knowledge-based economies), охватывающим развитые экономики, понимаются экономики, которые непосредственно опираются на производство, распределение и использование знаний и информации (production, distribution and use of knowledge and information).

Здесь же приведено интересное замечание, что знания всегда были важным фактором экономического роста, но в настоящее время ученые экономисты изучают способы включения знаний и технологий в теории и модели.

При этом интерактивная модель инновации, обусловленной взаимодействием производителей и потребителей в процессе обмена формализованными (codified knowledge) и неформализованными знаниями (tacit knowledge) заменяет традиционную линейную модель инновации.

Концепцией долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. [1] выработаны приоритеты для содействия процессу перехода к инновационному типу экономического развития Российской Федерации. В Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 г. [2] в качестве факторов, определяющих конкурентоспособность инновационных систем, обозначены новые знания, технологии и компетенции. Заслуживает внимание тот факт, что в разделе 2 отмечен негативный результат попытки ускорения процесса интеграции российской инновационной системы в мировую систему и кардинального повышения инновационной активности компаний. Государственная программа «Экономическое развитие и экономика знаний в Санкт-Петербурге» включает такие ориентиры, как повышение производительности труда [3].

В обзоре инновационной политики в 2015 г. указано, что рост производительности труда обусловлен увеличением интенсивности использования капитала (capital intensity) и многофакторной производительности (***MFP***) за счет эффективности сочетания факторов производственных ресурсов, труда и капитала [18, с. 43]. При этом одними из основных факторов экономического роста становятся инновации и инвестиции в капитал, основанный на знаниях knowledge-based capital (***KBC***), под которыми понимаются активы, не имеющие физического воплощения, такие как компьютеризированная информация, интеллектуальная собственность и экономические компетентности (economic competencies). Покажем определяющее значение науки для развития экономики знаний, проследив тенденцию повышения значимости интеллектуального труда, прежде всего на научной основе.

Можно согласиться с мнением профессора Л.А. Лебединцевой, что между содержанием научного знания и интересами профессиональных коллективов и социальных групп существуют определенные отношения [8, с. 201]. Принципиальное отличие человеческих ресурсов организации от других видов ее ресурсов состоит в том, что при правильном управлении процессами социального развития появляются возможности их накопления и расходования без снижения запасов. Интересно мнение профессора К.Э. Оксинойда, что задача управления социальным развитием организации решается на микроуровне, но результаты решения этой задачи вносят существенный вклад в достижение макросоциальных целей, обеспечивая связь между конкретным трудовым вкладом работников и возможностями удовлетворения их социальных потребностей, существенно смягчая проблему социального неравенства [12, с. 5-25]. Таким образом, следует обеспечивать социальную направленность процесса разработки ориентиров организации потоков знаний в социально-экономической системе.

За основу модели социально направленной инновационной системы можно принять концепцию профессора А.Е. Суглобова сетевой модели взаимодействия субъектов, участвующих в инновационных

процессах, при координирующей и главенствующей роли государства, что предполагает интеграцию взаимосвязанных хозяйствующих субъектов науки, образования, производства, бизнеса и государственных структур в рамках национальной инновационной системы [14, с. 113-114]. Сетевая модель национальной инновационной системы Суглобова может быть расширена за счет добавления категории инновационного человека, находящегося в центре пентаспирали, предложенной М.В. Федоровым и Э.В. Пешиной и включающей три базовые составляющие (наука, образование, бизнес) и две внешние (власть и институты гражданского общества) [16, с. 9]. Однако в рассматриваемых моделях не исследована проблематика социально-ориентированного управления потоками знаний в организации.

Следует согласиться с мнением признанных японских экспертов в области управления знаниями Икуджиро Нонака и Хиротака Такеучи, что рассмотрение организации как устройства для переработки информации с отношением к знанию как к формализованному, конкретному и систематизированному (explicit knowledge) заложено в традиции западного менеджмента со времен Ф. Тейлора и Г. Саймона [11, с. 16]. Наоборот, приоритет следует отдавать неформализованному знанию (tacit knowledge), возникающему на уровне индивидуума, тесно связанным с мировоззрением, действиями, опытом и ценностями конкретного работника. В рамках японской интеллектуальной традиции можно выделить три основные концепции:

- единство человека и природы;
- единство тела и сознания;
- единство человека и его окружения.

Можно согласиться с мнением признанных японских экспертов в области управления знаниями Икуджиро Нонака и Хиротака 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 [11, с. 63]. Действительно, развитие организации обеспечивается социальным взаимодействием членов организации (работников компании, учреждения) и взаимодействием самой организации с окружением. Обмен субъективных ценностей работников позволяет в большей мере реализовывать трудовой потенциал организации. По нашему мнению, следует выделить отдельно современный этап формирования и развитие концепции труда на основе знаний, интеллектуального потенциала и организационной культуры предпринимательства.

Икуджиро Нонака и Хиротака Такеучи выдвигают интересный аргумент, что знание создается исключительно индивидуумами, а организация без индивидуумов не генерирует знание. Следовательно, организация заинтересована в поддержке и стимулировании индивидуумов, генерирующих знание, в создании для них оптимальных условий [11, с. 312]. Таким образом, сказанное выдающимися японскими экспертами можно понимать, что создание организационного знания происходит через накопление организацией знания, генерируемого работниками, которые с помощью обмена опытом, наблюдения, различных дискуссий и бесед способствуют процессу кристаллизации знания на групповом уровне. При этом работник генерирует знание, а организация его распространяет в условиях динамической интеграции индивидуумов ***P*** и организации ***O***, способствующей возникновению самоорганизующейся команды ***K***, обеспечивающей взаимодействие конкретного индивидуума в коллективе.

Нонака и Такеучи утверждают, что из четырех способов трансформации знания (социализация, экстернализация, интернализация и комбинация) достаточно полно освещены в научной литературе три из них: социализация (описана в теориях групповых процессов и организационной культуры), комбинация (рассмотрена через парадигму обработки информации) и интернализация (исследована в аспекте обучающейся организации). Однако экстернализация, в отличие от описанных выше трех способов трансформации знания, недостаточно глубоко изучена, оставаясь при этом наиболее важным звеном в процессе генерации знания. Только на этапе экстернализации появляется взаимодействие между индивидуумами, обеспечивающее трансформацию личного восприятия знаний, накопленных в результате сформировавшегося индивидуального опыта, неформализуемых и трудно передаваемых, в знание, пригодное для вербализации и распространение, например, в слова и числа. Каждый этап способствует генерацию знания, отличающегося от знания, накопленного на предыдущих стадиях. Если социализация предоставляет возможность создавать интеллектуальные модели и технические навыки, комбинация дает системное знание в виде прототипов и новых компонентных технологий и интернализация – операционное знание об управлении проектами, производственном процессе и внедрении нового продукта, то на этапе экстернализации создается концептуальное знание, связывающее неформализованное и формализованное [11, с. 310].

Можно сделать вывод, что основной проблемой создания знаний является обеспечение таких условий взаимодействия работников организации, которые способствуют возникновению самоорганизующейся команды, трансформирующей неформализованное знание в формализованное в процессе создания концептуальных знаний, а затем трансформацию формализованного знания в системное на этапе комбинации и далее в неформализованное на этапе интернализации с переходом на этап социализации в процессе изучения неформализованного знания. Наиболее важным фактором в процессе создания знаний является эффективная работа самоорганизующейся команды на всех этапах трансформации знания, но особенное на этапе экстернализации (рис. 1).

Можно согласиться с мнением японских экспертов, что первоначально использованное неформализованное знание служит стимулом к внедрению инноваций совершенно новым способом, отличающимся от первоначального не только сочетанием разрозненных данных и информации, но и индивидуальностью про-

цесса самообновления и обновления организационной структуры. Становятся незаменимыми личная преданность работников и отождествление интересов работников с интересами организации. Создание нового знания зависит от идеалов и от идей, что стимулирует инновационные процессы.

Создание нового знания практически равносильно вовлечению организации в целом и каждого работника в непрерывный процесс личного и организационного обновления, характеризующейся напряженным и трудоемким взаимодействием работников [11, с. 19-20]. Таким образом, слаженная работа самоорганизующейся команды предполагает разработку методического обеспечения стимулирования работников на основе научного подхода к оценке трудового потенциала работника.

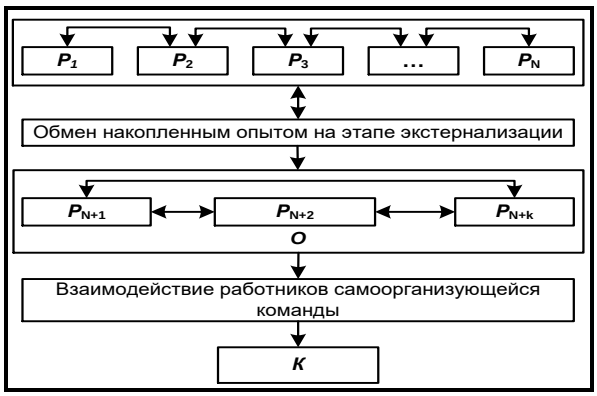

Рис. 1. Потоки знаний в самоорганизующейся команде *K* в результате взаимодействия индивидуумов *P* и организации *O*

Рассмотрим процесс формирования предпосылок совершенствования трудовых процессов и становления экономики знаний, сопровождающийся постепенным осмыслением научной проблематизации совершенствования трудовых процессов с более четким очерчиванием научных взглядов на затраты на образование как на фактор повышения ценности труда. На первом этапе превалирует идея профессора моральной философии в университете Глазго А. Смита о фундаментальной причине «богатства народов», каковой является разделение труда [9, с. 281].

По мнению известного методолога М. Блауга, тезис богатства как «потребительских благ, ежегодно воспроизводимых трудом общества», доктрину производительного труда и акцент на кругообразности, присущей процессу производства и потребления А. Смит почерпнул от физиократов, критические тезисы которых в отношении меркантилизма он поддерживал, и в целом признавал аргументацию физиократов, считая промышленное производство, хотя и продуктивным, так как плоды его деятельности достаточны для выплаты заработной платы и замены изношенного капитала, но менее продуктивным, чем сельское хозяйство, потому что оно сверх заработной платы и амортизации приносит ренту [4, с. 21]. В первом разделе десятой главы книги I Смит рассматривает относительные уровни поденной и недельной заработной платы в устойчивом соотношении с пятью категориями:

- приемлемостью различных занятий;
- затратам для приобретения соответствующих навыков;
- степенью постоянства работы по найму;
- доверием к наемным работникам и их ответственностью;
- вероятностью получения ожидаемой платы в условиях, когда в некоторых профессиях она совсем не гарантирована.

При этом различия в уровнях заработной платы объясняются наряду с доводом, что оплата труда тем выше, чем менее приятна работа, также идеей о затратах на образование или обучение человека, которую М. Блауг назвал зачатком понятия, раскрытом позднее в концепции человеческого капитала. По Смиту, более образованные и лучше обученные люди в среднем зарабатывают больше тех, кому не хватает образования или подготовки [4, с. 42].

Начало второго (предметного) этапа предлагаемой хронологии этапов становления и развития концепции компетенции и совершенствования трудовых процессов характеризуется, прежде всего, изменением порядка формирования и распространения знаний в интеллектуальном сообществе в связи с университетской революцией в Германии, начавшейся с интеллектуальной революции в философии в период между 1780 и 1820 гг. и впоследствии распространившейся по всему миру.

И. Кант, И. Фихте, Ф. Шеллинг, Г. Гегель, А. Шопенгауэр и другие создали совершенно новые формы философии, провозгласив высшую форму знания в качестве области исследования. В 1810 г. факультет философии (свободных искусств) Берлинского университета был удостоен статуса аспирантского университета и был приравнен к юридическому, медицинскому и теологическим факультетам, а степень в области искусств стала достаточной для получения преподавательских постов в государственных школах. Затем в остальных 20 университетах Германии было воспринято это нововведение. В результате реформы германские университеты приобрели лидирующую позицию среди мировых университетов практически во всех областях науки и исследования.

Во второй половине 1800-х гг. французские ученые занимаются изучением опыта университетского образования в Германии. В 1860-х гг. английское правительство реформировало свою систему гражданской службы через систему соревновательных экзаменов, и университеты стали совершенствоваться через заимствование новейших достижений Германии. В 1876 г. в США был открыт частный исследовательский университет Дж Хопкинса как прямая имитация германской аспирантуры. Можно согласиться с мнением профессора социологии Калифорнийского университета в Риверсайде Р. Коллинза, что университет как организационная форма обладает значительными преимуществами за счет систематического развития знаний [7, с. 33-37]. Если, по А. Смиту, образование служит скорее для нравственного совершенствования, чем для развития производственной квалификации, то в соответствии с позицией британского ученого, философа Дж. С. Милля, только длительный опыт может позволить оценить качество образования, поэтому покупатель этого товара не может судить о его качестве.

Милль первым из экономистов выделил образование как пример «бессилия рынка» [4, с. 196]. Милль также утверждал, что образование характеризуется естественной монополией (определенным минимумом величины школьного учреждения, необходимого для успешного функционирования), а образованным людям присущи «внешние отличия». При этом Милль выступал против общедоступного государственного образования. Можно отнести работы Милля ко второму этапу рассматриваемой хронологии вместе с выразителями направления трудовой теорией стоимости Д. Рикардо и К. Марксом и теорией факторов производства, ознаменовавшими, по мнению профессора А.И. Рофе, новый этап развития науки о труде [13, с. 15].

Следует отметить, что в этот период экономика впервые становится наукой, изучающей взаимосвязь между поставленными целями и некоторыми ограниченными средствами, имеющими альтернативные возможности использования. Если в работах Рикардо или Милля (а также и Смита) экономическая проблема представлялась как противопоставление между количественно ненаращиваемой землей и количественно наращиваемым трудом, то после 1870 г. суть экономической проблемы стала заключаться в поиске условий, при которых производительные услуги распределялись бы с оптимальным в смысле максимального удовлетворения потребителей результатом между конкурирующими направлениями использования.

В этот период были опубликованы работы ученых основателей маржиналисткой революции: К. Менгера, издавшего «Принципы экономической науки» в 1871 г., У.С. Джевонса, опубликовавшего «Теорию политической экономии» в том же 1871 г., и Л. Вальраса, труд которого «Элементы чистой экономики» вышел в свет в 1874 г. и, в отличие от исследований Джевонса и Менгера, содержал концепцию общего равновесия. Джевонс развивал свои аргументы в терминах максимизации удовольствия, а Менгер – в терминах удовлетворения субъективно-чувственных потребностей.

Всеми тремя авторами был отвергнут теории ценности на основе затрат производства и использован принцип убывающей предельной полезности. Позднее американским ученым Дж. Б. Кларком в серии статей в 1889 г. и в 1891 г. была разработана теория распределения на основе предельной производительности. Можно отметить вклад британского политического философа Г Сиджвика (как Милль, он посвятил несколько лет экономике), который внес значительный вклад в экономическую науку в трудах «Методы этики» в 1874 г. и в «Элементах политики» в 1891 г., которые заложили основу ряда основополагающих положений работы А. Маршалла «Принципы экономической науки», способствуя формированию неоклассической экономической школы [9, с. 272-273]. Для предметного этапа характерно определение способа приложения труда с максимальной полезностью, а работы ученых заложили основы для появления концепция научной организации труда, которая появится в начале XX в. и последующего формирования взгляда на образование как объекта инвестирования.

В отличие от работ Джевонса, Менгера и Вальраса, основанных на предпосылке, согласно которой предложение ресурсов в экономике фиксировано, Маршалл, труды которого можно отнести к следующему этапу (организационному) учитывал рост ресурсов со временем и обращал внимание на рост населения и накопления капитала, исследуя «специфические характеристики труда» (в контексте ослабления переговорных позиций рабочих на рынках труда) [9, с. 205-209].

По мнению Маршалла, экономика может испытывать недостаток в «рынке капитала для труда», что предполагает отсутствие с его точки зрения полной аналогии между образованием «человеческого капитала» и капитала физического [4, с. 386]. Началом третьего (организационного) этапа можно считать исследования Ф.У. Тейлора по научной организации труда, проводимые им с 1895 г. При этом с начала XX в процесс разрастания университетов в США в массовые системы привел к тому, что Соединенные Штаты стали занимать лидирующие позиции в экономической науке, а в университетский обиход стала входить социология. В Германии великий немецкий социолог М. Вебер способствовал основанию в 1908 г. Германской социологической ассоциации. Во Франции основатель французской социологической школы Д.Э. Дюркгейм добился в 1913 г. в названии своей профессорской должности упоминания и о социологии. Э. Дюркгейм стремился показать, что моральные связи среди людей более фундаментальны по сравнению с обменами на рынке [7, с. 144].

Фундаментальными факторами в центральной социологической традиции Дюркгейма (социологию в отдельную науку превратил именно Дюркгейм) являются структурные отношения индивидов, а не сами индивиды. Там, где существует высокая социальная плотность из-за перемещения значительного числа людей в города или за счет интенсификации контактов между физически разбросанными людьми, по Дюркгейму структура общества изменяется в направлении сложного разделения труда: с ростом социальной плотности соревнование заставляет индивидов искать специализированных ниш. Еще до начала следующего инновационного этапа в трудах известных ученых понимание влияния информации, осведомленности лиц на принимаемые ими решения. Дж. М. Кейнс в параграфе VI главы 12 своей работы «Общая теория занятости, процента и денег» [15] указывает на то, что следует учитывать неустойчивость, связанную не только со спекуляциями на рынке инвестиций, но и с психологией лиц, принимающих решения на рынке инвестиций. Этот вывод связан с замечанием Кейнса сделанным ранее в параграфе V, что энергия и искусство квалифицированных профессионалов, обладающих рассудительностью и знаниями, выше уровня среднего частного инвестора, направлено на прогноз оценки рынком актива под влиянием массовой психологии через три месяца или через год вместо составления долгосрочного прогноза ожидаемого дохода от инвестиций за все время их эксплуатации.

Кейнс под термином «предпринимательство» на рынке инвестиций понимает прогнозирование доходности активов на протяжении срока их службы и применяет термин «спекуляция» для обозначения действий, имеющих целью прогноз психологии рынка [6]. Интересно также замечание Кейнса в параграфе VII о пользе предпринимательства и частной инициативы «в том случае, когда разумные расчеты дополняются и поддерживаются духом жизнерадостности». При этом риск возможного ущерба не следует учитывать, «подобно тому как здоровый человек попросту не думает о смерти». Таким образом, можно предположить, что в производственной сфере знания руководителя направлены на научную организацию труда (Тейлор), а в сфере инвестиций квалификация и знания инвестора направлены в основном на спекуляцию (Кейнс).

Переход от организационного этапа к инновационному можно связать с серединой XX в., когда появились работы известных американских ученых: лауреата Нобелевской премии 1980 г. Т. Шульца («Экономическая ценность образования», вышедшая в 1963 г., и «Инвестиции в человеческий капитал» – в 1971 г.) [10, с. 363-365] и лауреата Нобелевской премии 1992 г. Г. Беккера («Человеческий капитал», увидевшая свет в 1964 г.) [10, с. 29-32].

Вклад известного ученого Й. Шумпетера в экономическую теорию следует отнести к созданию предпосылок возникновения инновационного этапа. Справедливо замечание Шумпетера, что из-за сопротивления инициатору нововведения со стороны уже существующей системы кроме уже предпринятых инициатором действий, требуются новые усилия, более сложного характера, чтобы в процессе повседневной трудовой деятельности сформулировать концептуальное обоснование и разработать новую комбинацию свойств нововведения. «Подобная духовная раскрепощенность 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» [17, 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.

Следует согласиться с мнением известного российского специалиста в области использования трудового потенциала М.С. Токсанбаевой, что для воспроизводства трудовых ресурсов как ключевого элемента устойчивой экономики необходимо построение в РФ модели социального государства, в рамках которого может быть реализовано стратегическое развитие на основе собственного потенциала и проведение социальной политики, отвечающей интересам как работников, так и бизнеса [15, с. 73]. Токсанбаевой справедливо отмечено несовершенство неоклассической доктрины в отношении такого сложного понятия, как домохозяйства, заключающегося в том, что в рамках рациональной модели поведения (неоклассический подход опирается на рассмотрение домохозяйства как экономического агента, стремящегося к максимизации благосостояния) в случае преобладания экономической функции может предполагать рассмотрение репродуктивного поведения, сопряженное с потерей благосостояния как нерациональный выбор. Тогда по отношению к семье и домохозяйству следует применять комплексный подход, который позволяет выявить взаимосвязь между этими понятиями на содержательном уровне на основе формальных признаков их сходства и различия.

Комплексный подход к воспроизводству трудового потенциала не противоречит концепции трудоресурсного потенциала, разработанной рядом российских ученых, предлагающих рассматривать трудоресурсный потенциал как совокупность населения с определенным набором знаний и навыков, сформированных в процессе их подготовки в общепрофессиональных, средне-специальных и высших учебных заведениях, а также в ходе хозяйственной практики [5, с. 24].

Трудоресурсный потенциал представляется как возможная совокупность трудовых ресурсов, понимаемая как рабочая сила, собственная и привлеченная, действующая и находящаяся в резерве, имеющая и не имеющая профессиональную подготовку, но требующая научно обоснованных подходов к ее территориальной организации. С позиции формирования механизма обеспечения воспроизводственного цикла трудоресурсного потенциала инвестиции в образование можно рассматривать как трудоресурсный капитал [4, с. 30]. В целом для более активного развития национальной инновационной системы РФ имеет высокую значимость фактор воспроизводства трудовых ресурсов. Такой подход соответствует воспроизводственной концепции, позволяющей определить необходимый труд для создания жизненных средств работника, для его личного воспроизводства, потребительной стоимости жизненных средств. Потоки знаний в социально-ориентированной экономике позволят наиболее эффективным способом использовать трудоресурсный потенциал населения.

Литература

1. 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».
2. Об утверждении Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 г. [Электронный ресурс] : распоряжение Правительства РФ от 8 декаб. 2011 г. №2227-р. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. 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».
4. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе [Текст] / Марк Блауг ; пер. с англ. – М. : Дело, 1994. – XVII. – 676 с.
5. Воронин В.В. и др. Трудоресурсный потенциал России: размещение и управление [Текст] / В.В Воронин, Б.И. Кочуров, Ю.В. Поросенков, А.Г. Мытарев. – М. : ЛЕНАНД, 2015. – 384 с.

6. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег [Текст] / Дж. М. Кейнс. – Петрозаводск : Петроком, 1993. – 307 с. (Шедевры мировой экон. мысли).
7. Коллинз Р. Четыре социологических традиции [Текст] / Рэндалл Коллинз ; пер. с англ. В. Россмана. – М. : Территория будущего, 2009. – 317 с.
8. Лебединцева Л.А. Социология интеллектуального труда [Текст] / науч. ред. Н.А. Пруель. – СПб. : Изд-во СПб. ун-та, 2012. – 207 с.
9. Марк Блауг [Текст] // 100 великих экономистов до Кейнса / пер. с англ. под ред. А.А. Фофонова. – СПб. : Экономическая школа, 2005. – 352 с.
10. Марк Блауг [Текст] // 100 великих экономистов после Кейнса / пер. с англ. под ред. М.А. Сторчевского. – СПб. : Экономическая школа. 2005. – 352 с.
11. Нонака Икуджиро. 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.
12. Оксинойд К.Э. Управление социальным развитием организации [Текст] : учеб. пособие / К.Э. Оксинойд. – М. : Флинта ; МПСИ, 2007. – 160 с.
13. Рофе А.И. Экономика труда [Текст] : учеб. / А.И. Рофе. – М. : КНОРУС, 2010. – 400 с.
14. Суглобов А.Е. Сетевая модель формирования российской национальной инновационной системы [Текст] : монография / А.Е. Суглобов, Е.В. Смирнова. – М. : РИОР ; ИНФРА-М, 2015. – 137 с.
15. Токсанбаева М.С. Социальные интересы работников и использование трудового потенциала [Текст] / М.С. Токсанбаева. – М. : Наука, 2006. – 259 с.
16. Федоров М.В. Современные концепции управления знаниями [Текст] / М.В Федоров Э.В. Пешина // Стратегическое управление университетом. – 2012. – №3. – С. 6-12.
17. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития [Текст] / Й.А. Шумпетер. – М. : Директмедиа Паблишинг, 2008.
18. OECD Reviews of innovation policy [Electronic resource] : Luxembourg 2015. URL: hhttp://www.oecd.org/sti/-inno/Luxembourg-Innovation-2015.pdf.
19. The Knowledge-Based economy [Electronic resource] / OCDE. – Paris, 1996. URL: http://www.oecd.org/dataoecd/-51/8/1913021.pdf).

Ключевые слова

Методология логистики; интеллектуальный труд; инновационная экономика

Барыкин Сергей Евгеньевич

Счисляева Елена Ростиславовна

РЕЦЕНЗИЯ

Статья директора Международной высшей школы управления Счисляевой Елены Ростиславовны и профессора Международной высшей школы управления Барыкина Сергея Евгеньевича написана на тему социальной ориентации экономики знаний на основе логистической методологии. Общепринятым в отечественном академическом сообществе является мнение, что Российская Федерация по духу и приоритетным ценностным ориентациям представляет собой страну, исповедующую ценности традиционно-коллективистского типа, что предполагает значительное место социальных ценностей, соответствующую социальную культуру общества, проявляющуюся во влиянии на изменения в РФ, задавая им социальные же рамки и ориентиры. Однако в настоящее время в РФ сложилось противоречие между потребностями и ожиданиями населения в сильной социальной политике и социальной роли государства и реальной либерально-консервативной структурой экономики. Организацию инновационной деятельности следует основывать прежде всего на социально-ориентированных потоках знаний, для чего применяется логистическая методология.

Можно согласиться с авторами, что логистический подход позволит решать проблему обеспечения условий взаимодействия работников организации, которые способствуют возникновению самоорганизующейся команды, трансформирующей неформализованное знание в формализованное в процессе создания концептуальных знаний, а затем трансформацию формализованного знания в системное на этапе комбинации и далее в неформализованное на этапе интернализации с переходом на этап социализации в процессе изучения неформализованного знания.

Можно сделать вывод, что статья Барыкина Сергея Евгеньевича и Счисляевой Елены Ростиславовны может быть рекомендована к публикации в журнале «Аудит и финансовый анализ».

Кох Л.В., д.э.н., профессор Международной высшей школы управления ИПМЭиТ Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого, г. Санкт-Петербург.

Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ