

А. В. Гридчина

gav70@bk.ru

Московский политехнический университет, Россия

Л. А. Минчукова

lminchukova@yandex.ru

Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины, Беларусь

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТНИКУ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

В статье обосновываются новые профессиональные требования к персоналу современных предприятий, сформировавшиеся в связи с появлением первых признаков экономики знаний в Союзном государстве России и Беларуси. Сама структура экономики знаний требует совершенно новых способов управления квалификацией, трудовым потенциалом и знаниями работника.

Знания становятся основным конкурентным преимуществом организации в современном мире и базой инновационного развития экономики. Все больший процент активной рабочей силы имеет в основе своей деятельности работу с информацией и знаниями. В экономически развитых странах этот показатель приближается к 50%. В ряде стран (США, страны Западной Европы, Япония) идет процесс становления экономики знаний. Другие страны (например, Китай) ставят перед собой задачу построения такой экономики.

Не менее значима экономика знаний для дальнейшего конкурентного развития пост-союзного пространства, и, в частности, России и Беларуси. Нормативными документами здесь поставлена задача, в рамках которой «приоритетом нынешней пятилетки определено формирование «экономики знаний» [1]. В подтверждение тому на протяжении указанной пятилетки сформированы образовательные концепции-2020 обеих стран, которые при существенном их различии имеют одну основу – экономику знаний – и предполагают развитие новой сферы в образовании – профессиональное и эффективное управление знаниями. Следуя данной тенденции, национальными банками обеих стран начата работа по формированию базы знаний организаций.

Исходя из вышеизложенного, важно проанализировать структурные характеристики экономики знаний, а так же новые профессиональные требования и особенности работника экономики знаний.

Выделяют следующие основные структурные характеристики экономики знаний. В первую очередь – это *высокая доля работников, чья деятельность в основном связана не с ручным трудом* (работник ручного труда), *а со знаниями* (интеллектуальный работник, или работник знаний). **Работник знаний** – *работник, основным результатом деятельности которого являются новые знания*. П. Друкер, в частности, отмечает, что работники знаний быстро становятся наибольшей единой группой в рабочей силе каждой развитой страны. В США эта группа составляет, по его оценкам, около 40% всей рабочей силы (по состоянию на конец XX в.). В других развитых странах доля данной группы меньше, но она быстро увеличивается. «Общество будущего будет интеллектуальным. Знания станут его основным ресурсом, а интеллектуальные работники станут основной группой в армии рабочей силы», отмечает П. Друкер [2].

Второй структурной характеристикой экономики знаний является *высокая (более 10% ВВП) по сравнению с остальными странами и постоянно растущая доля расходов на научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки (НИОКР), а также на образование и переподготовку сотрудников в общих расходах государства и частных фирм*. Необходимо отметить, что США расходуют на НИОКР около 40% общемировых затрат.

Третья структурная характеристика – *высокий уровень доли добавленной стоимости, создаваемой высокотехнологичными отраслями экономики и сектором интеллектуальных услуг в ВВП*. Например, в 1998 г. в экономике Южной Кореи доля добавленной стоимости, создаваемой высокотехнологичными отраслями в ВВП, составляла 14,9%, в Германии – 14,1, США – 11,9, Японии – 12,6%. Сюда же можно отнести и высокую долю (70–80%) накопленного неимущественного капитала в общем накопленном капитале [3].

Так в США доля вещественного капитала в 1950 г. составляла 52–53% совокупного капитала, в 1998 г. – 31–33%, в настоящее время – менее 25%. На микроуровне проявлением этого стал отрыв рыночной стоимости компании от стоимости реальных активов – зданий, сооружений, оборудования и запасов. Данный процесс начал нарастать с 80-х гг. XX века. Отражает этот процесс коэффициент Тобина, – соотношение рыночной цены компании к цене замещения ее реальных активов. Разрыв между ценами стали называть «невидимые активы», «интеллектуальный капитал», «знания компании». У компаний экономики знаний коэффициент Тобина больше единицы, у традиционных – меньше. Так, по данным на конец 2001 г., у Microsoft он составлял 5,5, Intel – 4,6, IBM – 2, тогда как у General Motors – 0,11, Ford – 0,1, Nippon Steel – 0,14 [4].

Из выше изложенного следует, что главным элементом экономики знаний является работник знаний. Выделяют следующие *основные черты* деятельности работников знаний: им присуща значительная социальная мобильность, они не ограничены выполнением какого-либо одного вида деятельности, многие из них определяют свои наиболее принципиальные интересы не в терминах максимизации личного богатства, а в категориях собственного интеллектуального роста и развития. Необходимо отметить, что это обуславливает отход от управления такими работниками лишь традиционными принципами менеджмента.

На современном этапе основные изменения в структуре и формах организаций экономики знаний вызваны необходимостью принимать во внимание прежде всего внутренние,

а не внешние аспекты деятельности компании, учитывать не только приоритеты клиентов, но и личностные качества собственных работников. Сегодня, когда информационная революция порождает новые продукты быстрее, чем в обществе успевают возникнуть осознанная потребность в них, залогом успеха в конкурентной борьбе становится не следование спросу, а его формирование. Как следствие, конкурентным преимуществом начинает обладать та организация, которая может более быстро предложить потребителю новый продукт или услугу. В конечном счете, такое преимущество имеет организация, обладающая большими знаниями о том, как произвести новый продукт или услугу наилучшим способом, реализовать, организовать послепродажное обслуживание и т. д. В целом наблюдается процесс перехода конкуренции между организациями в сферу знаний. Компании, производственная стратегия которых не исходит из максимального использования интеллектуального потенциала своих работников, оказываются в современных условиях неконкурентоспособными.

Это означает, что мобилизация творческого потенциала работников компании оказывается основным средством, обеспечивающим ее выживание и развитие. Малейшая остановка на пути изыскания новых технологических и организационных решений чревата отставанием от конкурентов. Появился талант-менеджмент как сфера деятельности.

Вместе с тем интеллектуальные способности человека и его образованность в значительной степени определяют в экономике знаний, как уровень его доходов, так и социальный статус. Если в 1900 г. более половины высших должностных лиц крупных компаний были выходцами из весьма состоятельных семей, то к 1950 г. их число сократилось до трети, а в 1976 г. составляло всего 5,5%. В то же время, если в начале XX в. около 70% владельцев компаний ограничивали свое образование пределами средней школы, то сегодня более 95% менеджеров имеют высшее образование, а около двух третей – ученые степени [5]. Инвестиции в человека выходят в настоящее время на первый план в структуре капиталовложений, а качество образования становится наиболее принципиальным фактором, определяющим, как эффективность работника, так и уровень оплаты его труда. Умение работать с базами данных и знаний, объем и качество усвоенных знаний, способность генерировать новые знания становятся на современном этапе столь же важным источником социального признания и необходимым условием включенности человека в состав доминирующих социальных групп, каким была в условиях индустриального общества собственность на средства производства и другие материальные блага. П. Друкер отмечает, что «все большее число людей из рабочей среды обучаются достаточно долго, чтобы стать работниками умственного труда. Тех же, кто этого не делает, их более удачливые коллеги считают «неудачниками», «ущербными», «гражданами второго сорта» и вообще «нижестоящими». Речь идет уже не о деньгах. Речь идет о собственном достоинстве» [6].

В этих условиях наиболее значимым качеством работника становится его способность усваивать информацию и продуцировать новые знания, ему приходится постоянно совершенствовать искусство диалога (очного или заочного), развивать свои коммуникативные навыки. И поскольку потребление информационных продуктов во многих аспектах становится тождественным их производству, постольку стремление человека к самосовершенствованию приобретает общественно важное значение, что стимулирует воспроизводство данного явления в расширяющихся масштабах.

Литература

1. Сидорский, С. С. Формировать экономику знаний / С. С. Сидорский // Экономика Беларуси. – 2007. – № 4. – С. 6–14.
2. Drucker, P. F. Management Challenges for the 21 st Century/ P.F. Drucker. – Oxford: Elsevier, 1999. – 205 p.

3. Мойсейчик, Г. И. Подходы к инвестированию надо менять немедленно / Г. И. Мойсейчик // Инвестиции и инновации. – 2013. – № 19. – С. 27.
4. Гапоненко, А. Л. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал / А. Л. Гапоненко, Т. М. Орлова. – М.: Эксмо, 2012. – 400 с.
5. Гридчина, А. В. Формирование базы знаний организации: теоретические основы, практические методы // Экономика знаний. – 2014. – № 22. – С. 38–44.
6. Друкер, П. Управление в обществе будущего / П. Друкер. – М.: 2007. – 320 с.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ