управляемое извержение

особенности использования организациями интеллектуального капитала личности

Окончание. Начало в № 2/2007 «кэ»

Существует достаточно много примеров, когда офисные сотрудники всячески сопротивляются автоматизации их работы, так как для них это связано не только с опасениями остановки карьерного роста в компании, но и потерей работы. Заинтересованностью здесь может стать одновременное повышение качества результатов работы, обусловленное уменьшением влияния человеческого фактора, и, самое главное, освобождение временных ресурсов для его творческой работы, как правило, более высокооплачиваемой. Сознательное препятствование автоматизации вверенных сотруднику рабочих процессов может говорить о его неуверенности в своем креативном потенциале, что служит сигналом для проверки целесообразности продолжения дальнейших с ним отношений.

Описанная ситуация вполне характерна для этапов смены экономических эпох и перехода от постиндустриальной к креативной экономике. Для доказательства этого факта проанализируем примеры, связанные с процессами перехода от одной экономической эпохи к другой, характеризующимися неоднозначностью происходящих событий для сотрудников, чей рутинный труд заменяется автоматизированным.

В настоящее время на основе характерных ключевых признаков в эволюции экономических эпох выделяют следующие этапы: аграрный, индустриальный, постиндустриальный и креативный. При этом следует обратить особое внимание на то, что смена эпох характеризуется не конкретными временными интервалами, а именно присутствием *определенных признаков*. Таким образом, перечисленные экономические эпохи не

Абрамов Е.Г.
канд. экон. наук, генеральный директор ЗАО Консалтинговый центр «КреативКонсалт – Технологии управления»

экономические эпохи не просто сменяют друг друга, а являются следующей ступенью эволюции, которая не отрицает присутствия элементов предшествующих эпох

просто сменяют друг друга, а являются лишь следующей ступенью эволюции, которая не отрицает возможности присутствия на каждой новой ступени развития элементов предшествующих эпох. Единственное, что меняется это пропорции укладов. По-видимому, это объективно необходимо, в том числе, и для развития более высоких ступеней экономики. Также как и в эволюции *животного мира*, одновременно с разумными существами существуют простейшие одноклеточные организмы, в каждой последующей экономической эпохе существуют организации, имеющие отношение к предшествующим хозяйственным эпохам. При этом принадлежность к определенной *экономической эпохе* определяется индивидуально для каждой организации. Основанием для этого является максимальный уровень использования принципов, характерных для той или иной эпохи по сравнению с уровнем использования признаков других эпох.

Можно утверждать, что каждая организация, или хозяйствующий субъект имеет признаки предшествующих экономических эпох, как и сложные организмы животного мира имеют свойства предыдущих этапов эволюции. О наступлении же новой экономической эпохи в обществе можно говорить лишь при условии достижения превалирующего уровня повсеместного использования этих принципов подавляющим числом организаций.

Переход от аграрной экономики к индустриальной характеризовался строительством мануфактур и заводов, то есть когда происходило замещение физического труда машинным. Для управления станками требовались рабочие более высокой квалификации, обладавшие более высокими не физическими, а интеллектуально-креативными ресурсами, и, что самое главное в гораздо меньшем количестве (поскольку физический рутинный труд перекладывался на «плечи» машин).

Работники низкой квалификации, осознавая свою неуместность в условиях индустриализации, отвечали на это агрессией, выражаемой в

погромах на новых промышленных предприятиях и требованиях к новым организаторам производства отказаться от использования машинного труда. Тем не менее, владельцы предприятий прекрасно осознавали экономические выгоды от перехода к машинному труду и необратимость данного процесса. Работникам же не оставалось другого выхода, как повышение своей квалификации и перехода к более творческому труду.

Следующий этап экономического развития, названный постиндустриальной эпохой, характеризовался снижением роли участия человека в процессе управления механизмами, поскольку многие управляющие функции были автоматизированы и были переданы машине. Основной задачей человека стала обработка информации, получаемой от машины, и принятие решений на основе полученных результатов, т.е. человеческие усилия все больше были направлены на получение не материального, а интеллектуального (в виде знаковой информации!) продукта.

На обществе это отразилось появлением (или увеличением значимости) такого ключевого понятия как «высшее образование», фактически означающего принадлежность человека к новой постиндустриальной экономической эпохе. Согласно статистике не менее 20% рабочих в это время имели высшее образование. Отсюда следует, что высшее образование является необходимым, но не достаточным условием самореализации человека в условиях новой экономической эпохи.

Это привело к тому, что в Западных странах ввели двухзвенную систему высшего образования. *Бакалавр* – «общее» высшее образование. *Магистр* — после 2-х лет работы по различным специальностям и после выбора того направления деятельности, которое наиболее адекватно творческим способностям личности. Сегодня такая система получает свое развитие и в России.

Даже, несмотря на рост числа предприятий, среди работников, претендующих на право относиться к новой экономической эпохе,

владельцы предприятий прекрасно осознавали экономические выгоды от перехода к машинному труду и необратимость данного процесса

развивалась все более жесткая конкуренция. Этот период характеризовался новым разгаром классовой ненависти, выражающейся в негативном отношении «работяг» (работников промышленных предприятий) к «интеллигенции» (людям, занятым в сфере умственного труда), а также в «промышленных диверсиях», связанных с выведением из строя «интеллектуализированных» машин. От силезских ткачей до станков с ЧПУ (числовым программным управлением), робототехнических комплексов и т.п.

В условиях креативной экономики уже интеллектуальный труд, связанный с обработкой информации и получением интеллектуального продукта, все в большей степени перекладывается на автоматизированные системы, примером которых могут служить ERP-системы, CRM-системы, системы управления базами данных, включая программы для бухгалтерского и управленческого учета. Задачей человека становится креативная деятельность, связанная, например, с разработкой алгоритмов работы этих систем. И также как и в предыдущих примерах, значительная часть наемных работников оказывается неподготовленной к наступлению новой эпохи.

Поскольку любой процесс замещения человеческого («ручного», как правило, рутинного) труда связан с сокращением потребности в сотрудниках, то самые наиболее неподготовленные сотрудники оказывают сопротивление внедрению интеллектуальных систем, в то время как сотрудники, обладающие качествами, необходимыми для работы в условиях креативной экономики, чувствуют лишь открывающиеся перспективы.

интеллектуальный труд все в большей степени перекладывается на ERP-системы, CRM-системы, системы управления базами данных

С наступлением каждой из экономических эпох требования, предъявляемые к образованию и навыкам сотрудников, увеличиваются практически скачкообразно. В связи с этим у сотрудников, не получивших такого образования просто не оказывается времени для адаптации к новым условиям. Это и вызывает агрессивный протест, хотя необратимость эволюции экономических эпох при-

знают и работодатели, и сами сотрудники. Приведенные примеры указывают на неоднозначную реакцию работников на автоматизацию их работы. В то же время реакция самого сотрудника на подобные процессы является индикатором степени адаптации данного сотрудника к условиям новой экономической эпохи.

На этом этапе важным является то, что можно оценить творческий потенциал сотрудника, чья деятельность подвергается автоматизации. Для творчески продуктивного сотрудника это будет означать освобождение от рутинной работы и открывающиеся перспективы более творческой и высокооплачиваемой работы. Сотрудник, понимающий свою ограниченность, как мы выяснили, будет всячески препятствовать таким преобразованиям, осознавая отсутствие собственного потенциала для творческой работы на более высоком уровне.

В любом случае, интуитивно и работодатель, и сотрудник осознают то, что в данном случае происходит трансформация человеческого интеллектуального капитала в структурный капитал фирмы. Поэтому такого рода работа должна оплачиваться по гораздо более высоким ставкам. Для работодателя это означает значительное снижение предпринимательских рисков, связанных с внутренней организацией и, как следствие, повышением стоимости собственного капитала и бизнеса в целом.

Разумеется, не во всех случаях автоматизация является однозначным преимуществом, т.к. затраты на автоматизацию могут оказаться несоизмеримо выше оплаты труда сотрудника, обладающего аналогичными навыками, при достаточном предложении на рынке труда. Однако, только максимальная автоматизация физического, но, самое главное, интеллектуального труда является залогом перехода компаний к креативной стадии хозяйствования и организации бизнеса, и, как следствие, к новой ступени развития общества в целом.

несмотря на рост числа предприятий, среди работников, претендующих на право относиться к новой экономической эпохе, развивалась все более жесткая конкуренция

КЭ