интеллект меняет... связи

новое качество социально-трудовых отношений в экономике знаний

Современный этап развития социально-экономической системы характеризуется переходом к постиндустриальному, информационному обществу, или экономике, основанной на знаниях. Повышается научный и практический интерес к исследованию трудовых отношений, складывающихся в новой экономике. В их гармонизации видится источник роста эффективности и прогресса всей социально-экономической системы.

Янченко Е.В.
доцент кафедры экономической теории и учений, Саратовский государственный технический университет
lucky2007@km.ru

Знания, точнее их производство, распределение и потребление, имеют собственную экономику, отличную от экономики материального производства или сферы услуг. Само понятие «экономика знаний» отражает совокупность отношений по поводу создания, распространения, использования знаний, а также основанных на знании благ. Однако масштабы производства и распространения знаний и информации в современном обществе настолько велики, что экономика знаний из сферы превращается в способ общественного производства в противовес, например, капиталистическому способу производства. Ее экспансия сопровождается изменениями в трудовой сфере. Усиливается интеллектуально– и гносеоемкость последней. Возрастает значимость креативных способностей и неалгоритмируемых навыков в труде. Снижается доля пролетариата на фоне повышения доли высококвалифицированных работников. Формируется «класс интеллектуалов» [1]. Усиливаются постматериалистические мотивации в трудовой деятельности – стремление к самоактуализации, творчеству, получению неповторимых результатов. В силу неограниченности и большей демократичности знаний и информации, нежели традиционных про-

изводственных факторов – земли и капитала, нарастают тенденции гуманизации и демократизации на производстве. Экономические критерии построения иерархии власти и подчинения все больше замещаются интеллектуальными, когнитивными. Распределение доходов осуществляется не столько по затратам вещественного, сколько интеллектуального капитала.

Перечисленные выше тенденции позволяют очертить контур, в котором развиваются социально-трудовые отношения. Они сочетают в себе общие черты, присущие социально-трудовым отношениям вообще, в любом обществе, и специфические, возникающие именно на современном этапе – этапе становления экономики знаний. Соотнесение «общего» и «специфического» позволяет выявить новое качество социально-трудовых отношений.

Общие черты системы социально-трудовых отношений – это «труд» как конституирующий признак и социальный характер. Социально-трудовые отношения прямо или косвенно связаны с трудом и осуществляются в связи с трудовой деятельностью и по поводу труда. Они социальны, поскольку формируются в обществе, между людьми, определяются характером взаимодействия людей в трудовой сфере.

Такие общие черты как целостность, упорядоченность, устойчивость, подвижность, противоречивость характеризуют социально-трудовые отношения как систему. Специфические черты современной системы социально-трудовых отношений формируются в процессе перехода общества на новый этап развития. Изменяется состав субъектов и объектов, трансформируется структура.

В качестве традиционных субъектов фигурируют те, кто вступают в отношения. Например: работник, работодатель, государство; рабочие-повременщики, рабочие-сдельщики; административно-управленческий персонал; уволенные работники, предприятие, государство; и т.п. Классификация происходит в зависимости от принадлежности к группам, имеющим общие интересы в социально-трудовой сфере.

Ключевые слова:
экономика знаний,
социально-трудовые отношения,
интеллектуальное производство,
знания,
информация,
интеллектуальный капитал,
интеллектуальная рента

Уже сегодня состав субъектов расширяется за счет участников интеллектуального производства, например:

заказчик – создатель интеллектуального продукта;

агенты – принципал виртуальной организации;

потребители знаний – создатели – распространители.

Объекты социально-трудовых отношений дифференцируются по уровням.

На *макроуровне* – это:

- межотраслевое нормирование, стандарты в области безопасности труда и занятости;
- рамочные условия функционирования рынка труда;
- планирование и учет труда в общественном секторе экономики;
- элементы социального страхования;
- законодательные нормы, регламентирующие материальное стимулирование и оплату труда.

На *микроуровне* объектами социально-трудовых отношений выступают:

- условия и охрана труда;
- оплата и материальное стимулирование;
- нормы затрат труда и трудовой дисциплины;
- мотивация деятельности и ценности;
- трудовые функции;
- оценка и учет трудовых результатов;
- социальная защита;
- развитие персонала [2].

Сегодня к ним добавляются:

- информационная безопасность;
- права на интеллектуальный продукт;
- доступ к интеллектуальным ресурсам организации;
- интеллектуальная рента и т.п.

В зависимости от объекта социально-трудовые отношения можно квалифицировать как технико-технологические, организационные, социально-экономические.

Специфические черты системы социально-трудовых отношений проявлялись дискретно в процессе исторического развития под влиянием научно-технического и социального прогресса. На сегодняшний день они обнару-

узкий специалист замещается работником «широкого диапазона», способным проводить ранжирование, оценку, творческий синтез информации, проникать в суть проблемной ситуации и оптимизировать производственные процессы

живаются и в технико-технологических, организационных и в социально-экономических отношениях.

Технико-технологические отношения складываются в системе «человек-машина», возникая из взаимодействия работника с техникой. Собственно отношения проявляются как трудовые взаимосвязи людей, которые «расставляются» в производственном процессе согласно технологии. Это отношения кооперации, разделения труда; обучения работе с техникой; контроля соблюдения норм технологии; координации и корректировки в процессе производства и т.п.

Новая система заменяет конвейер – основу прежней индустриальной экономики. Ее определяют как систему оборудования, в которой, по крайней мере, один из компонентов является человеком, время от времени производящим взаимодействие или вмешательство по отношению к операциям машины.

Труд более не сводится к выполнению физических операций «человеческим мотором». Работник должен контролировать работу машин, следить за показаниями датчиков, дисплеев и немедленно реагировать на изменения ситуации.

Происходит расширение функций работника. «Частичный» работник (узкой специализации) замещается работником «широкого диапазона» – универсальным, способным проводить ранжирование, оценку, творческий синтез информации, проникать в суть проблемной ситуации и оптимизировать производственные процессы.

Специфику данных отношений обуславливает то, что в экономике знаний средствами и результатами труда становятся знания, информация, компьютерные и информационные технологии и даже интеллект создателя. Для создателей – работников собственно интеллектуального производства – имеет значение не столько материальные условия и характеристики труда (трудовое самоопределение, порядок найма-увольнения, интенсивность труда, оплата труда и материальное стимулирование,

в интеллектуальном производстве, опосредуемом индивидуальной интеллектуальной деятельностью создателя, технико-технологические отношения «размываются»

создатели интеллектуальных продуктов более свободны в выборе режима труда и отдыха, самостоятельно устанавливает регламент работы

порядок разрешения трудовых конфликтов), сколько права на интеллектуальный продукт и условия ренты на интеллектуальный капитал.

В интеллектуальном производстве, опосредуемом индивидуальной интеллектуальной деятельностью создателя, технико-технологические отношения «размываются». Кооперационные связи, которые в индустриальной экономике, составляли значительный блок, виртуализируются – осуществляются через компьютер и другие современные средства коммуникации и обмена информацией. Распространяются формы виртуальной и дистанционной занятости. Благодаря им создатели интеллектуальных продуктов более свободны в выборе режима труда и отдыха, самостоятельно устанавливает регламент работы, что положительно влияет на производительность и качество результата.

Интеллект – это средство индивидуальной интеллектуальной деятельности, как и большинство других вещественных ее средств, например, компьютера или айфона. Индивидуализация средств труда обусловливает индивидуализацию организации труда.

На индустриальном этапе преобладал «тейлоризм» с его системой «выжимания пота» и капиталистической эксплуатацией. Значительный блок социально-трудовых отношений формировался между работодателем и наемным работником на предмет условий труда и качества трудовой жизни (социальных гарантий и льгот, режима труда и отдыха, порядка работы, обязанностей и ответственности, дисциплины труда). В экономике знаний, где беспрецедентно распространяется интеллектуальное производство, данные отношения больше либерализованы, менее формализованы, не столь строго детерминированы. Они выходят за рамки жестко рационалистических функций организации труда.

Трансформируется роль и функции работодателя как участника социально-трудовых отношений. В экономике знаний его миссия – «высвободить заключенный в знаниях потенциал», «управление знаниями», формирование

«спирали знаний», «когда неизвестные (неявные) знания выявляются, распространяются, становятся частью каждой индивидуальной базы знаний» [3]. Его «новая» обязанность – создание условий для самоактуализации работника, благоприятной «ноосферы» на рабочем месте. Неотъемлемые ее составляющие – психологический комфорт, бесконфликтность, отношения взаимосвязи и взаимовыручки в коллективе, отсутствие дестабилизирующих психологических факторов, свобода и достоинство творческой личности.

Социально-трудовые отношения в экономике знаний более демократичны. Их характеризуют как «сотрудничество коллектива с администрацией» и даже как «интеграцию коллектива с предприятием» [4]. Это подразумевает гибкие формы управления трудом, партисипативность, расширение прав работников. К работнику, формально не относящегося к категории менеджмента, предъявляются особые интеллектуальные требования. Он должен быть более креативным, способным реагировать на изменения, что раньше считались исключительной прерогативой менеджеров или организаторов производства. По сути, размывается граница между менеджерами и работниками, «уплощается» управленческая вертикаль, социально-трудовые отношения все больше перемещаются из вертикальной в горизонтальную плоскость.

Новое качество социально-трудовых отношений обуславливает отход от иерархической, бюрократической, авторитарной организации в сторону многомерной организации нового типа, широко использующей гетероструктуры и принципы демократизации и самоуправления. Организация превращается в сообщество единомышленников, а иерархическая пирамида – в сеть равнозначных сообществ. Место менеджера занимает лидер, рабочую группу замещает команда. Внутри – партнерские отношения и солидаризация. Классические инструменты принуждения вытесняются механизмами достижения консенсуса.

Социально-экономические отношения обуславливаются экономическими инте-

размывается граница между менеджерами и работниками, «уплощается» управленческая вертикаль, социально-трудовые отношения все больше перемещаются из вертикальной в горизонтальную плоскость

ресами участников трудовой деятельности. Специфика данных отношений в экономике знаний в том, что в них включается интеллектуальная собственность, интеллектуальный капитал, нематериальные активы – знания и информация в той или иной степени их овеществления. Создатель интеллектуального продукта – новых знаний и информации, является носителем интеллектуального капитала. При этом знания и информация не могут отчуждаться от их носителя. В социально-экономические отношения по поводу использования, присвоения знаний и информации может вступать неограниченное число участников и общество в целом. В то же время, знания, инновации становятся источником постоянного высокого дохода – ренты на интеллектуальный капитал. Она проявляется не только в материальной форме – дохода от продажи лицензий, прав интеллектуальной собственности. Возможны такие формы, которые влияют на доход опосредованно (премии, доплаты, участие в прибылях, бонусы), внепроизводственные льготы от организации, стопроцентная оплата больничных листов, гарантированное пенсионное обеспечение, возможность обучения и переквалификации за счет фирмы, профессиональное и карьерное продвижение.

Новое качество социально-трудовых отношений в экономике знаний обуславливает изменение механизмов их государственного регулирования. Происходит становление института социального партнерства, адекватного семантике интеллектуального производства. Сегодня роль государства заключается в создании равных стартовых возможностей для всех посредством выработки рамочных законов в социально-трудовой сфере. Такие законы обеспечат определенный уровень и качество трудовой жизни, адекватные экономике знаний, то есть обществу свободы творчества и самореализации граждан.

КЭ

Литература

1. Иноземцев В.Л. «Класс интеллектуалов» в постиндустриальном обществе / Иноземцев В.Л. // Социологические исследования. – 2000. – №6. – с.67-77.
2. Подробнее, например, Белкин В.Н. Экономическая теория труда / В. Н. Белкин, Н. А. Белкина; отв. ред. А. И. Татаркин; Ин-т экономики УрО РАН. – М.: Экономика, 2007. – 351 с. – ISBN 978-5-282-02728-0. – С. 121–130.
3. Мильнер Б. Управление знаниями – вызов XXI века / Мильнер Б. // Вопросы экономики. – 1999. – № 9. – С. 112.
4. Михнева С.Г. Интеллектуализация экономики: инновационное производство и человеческий капитал / Михнева С.Г. // Инновации. – 2003. – №1. – С. 56.