

ческой платформы для государства, внутренние – для тех производственных, научных, образовательных и прочих предприятий и организаций, которые принимают участие в разработке и реализации технологических платформ.

Только в этом случае можно вест речь о формировании долгосрочного положительного тренда экономического развития, что в конечном итоге позволит сформировать условия для качественного экономического роста.

## SCIENTIFIC-PRODUCTION CLUSTERS DEVELOPMENT AS A CONDITION FOR ECONOMIC GROWTH

© 2012

*N.P. Shamaeva*, associate professor of economics  
*Udmurt State University, Izhevsk (Russia)*

*Keywords:* cooperation, economic growth, technological platform, economic development strategy, innovation, business.

*Annotation:* Economic growth in the current conditions is based on the extensive use of the latest technological innovations. This allows you to get the best results at low cost resources. One of the strategic factors of modern economic growth is the clusters that bring together scientific and industrial organizations.

УДК 331

## УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ ТРУДОМ В КОРПОРАЦИИ: МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕНДЕНЦИИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗА РУБЕЖОМ

© 2012

*С.В. Юдина*, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента  
*Альметьевский государственный нефтяной институт, Альметьевск (Россия)*

*Ключевые слова:* интеллектуальный труд, система управления, методология управления, триединый подход, развитие системы.

*Аннотация:* Настоящая статья является результатом длительной и масштабной исследовательской работы автора, посвященной проблемам управления интеллектуальным трудом в корпорациях. В работе обоснована необходимость формирования новой предметной области научных исследований, сформирована методология управления интеллектуальным трудом. Управление интеллектуальным трудом представляется в виде сложной системы взаимодействия трех подходов к управлению: интеллектуальными трудовыми ресурсами, интеллектуальным трудовым потенциалом и интеллектуальным трудовым процессом. Выявлены тенденции развития управления интеллектуальным трудом в зарубежных компаниях.

Развитие научно-технического прогресса в промышленно развитых странах, обусловленное, в том числе, ускорением создания и распространения информации, позволяет сегодня большую часть рутинных физических и умственных трудовых операций передавать машине. В развитых странах наблюдается увеличение доли работников интеллектуального труда (*knowledge workers* – термин П. Друкера [1]). Усиление взаимозависимости, степени открытости и интеграции национальных экономик, имеющие наряду с иными и информационно-технологические причины, приводит к углублению мирового разделения труда. Постиндустриализация (термин Д. Белла [2]) (или информатизация) мировой и национальных экономик меняет расстановку сил не только с точки зрения структуры совокупной экономической деятельности, но и с точки зрения подготовки ресурсов для рыночной сферы и формирования качественно новых механизмов ее взаимодействия с рыночной. В процессе трансформации производственного процесса меняется значимость функций труда: труд перестает быть жизненной потребностью для большей части населения развитых стран. Главенство функции труда, состоящей в понимании труда как условия развития человека и общества, получает все больше теоретических и эмпирических подтверждений. В связи с этим закрепляется в сознании современных людей прямая личная заинтересованность в развитии трудового потенциала. Меняется система мотивов работников, занятых трудом с новым содержанием: активизируются потребности саморазвития и самоактуализации, требуют все большего внимания исследователей потребность в творчестве и потребность в информации. В наиболее приоритетных сферах развитых сегодня экономик наблюдается изменение позиции наемных работников интеллектуального труда в результате вытеснения материально-вещественных компонент стоимости стоимостью идеи. С увеличением разнообразия ресурсов появляются новые возможности их комбинации, следствием чего является рост творческой

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. <http://www.ereport.ru/> (обращение 20.07.2012 г.)
2. [www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/strategicplanning/concept](http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/strategicplanning/concept) (обращение 20.07.2012 г.)
3. <http://www.polit.ru/article/2011/04/08/deroche>

компоненты во многих трудовых процессах. Повышение социальной ответственности корпораций перемещается из области финансирования социальных программ и социальной поддержки работников в область формирования комплекса условий для развития человека. Сегодня крупная корпорация обладает несопоставимо большими ресурсами и качественными механизмами для формирования и поддержания информационной среды, в которой формируется новое знание. Все эти обстоятельства заставляют исследователей по-новому подходить к рассмотрению роли и места интеллектуального труда в сложных экономических системах.

Под интеллектуальной трудовой деятельностью в современной экономике мы понимаем сознательные, целенаправленные усилия по подготовке качественной информации для разработки идеи по новой комбинации ресурсов при производстве известного или нового продукта. Работник интеллектуального труда, находящийся в определенной точке сложной корпоративной системы управления, в каждый конкретный момент времени должен располагать всей информацией, которая будет способствовать выбору правильной комбинации, и при этом будет давать возможность снижения нагрузки при осмыслении информации.

Результат интеллектуальной деятельности в корпорациях, несмотря на сложность оценки, должен быть предсказуем, соответственно, сама деятельность должна быть управляема. Среди исследователей экономических процессов очень высок «градус» интереса к такой категории как «интеллектуальный капитал», при этом в многочисленных работах отечественных и зарубежных авторов, по меньшей мере, изучаются «вскользь», а по большей – незаслуженно игнорируются вопросы трудовой деятельности. Управление трудом как самостоятельная предметная область в рамках экономической науки о труде не сформирована. Мы предполагаем, что в современной экономической науке о труде глубокое

и всестороннее изучение интеллектуальной трудовой деятельности на методологической основе управленческой науки формирует целостную систему представлений об отношениях агентов (субъектов и объектов) труда, что способствует повышению степени его управляемости.

Разработке терминологического аппарата данного исследования способствовало изучение трудов отечественных и зарубежных ученых: Б.М. Генкина, А.Л. Жукова, В.Л. Иноземцева, В.Ж. Келле, В.П. Кокорева, Н.В. Новожиловой, Ю.Г. Одегова, А.И. Роффе, Б.Н. Салихова, Б.М. Теплова, а также Д. Белла, С. Гальтона, П. Друкера, А. Сена, К. Спирмена, О. Тоффлера, Й. Шумпетера и других. Методология управления интеллектуальным трудом в корпорации были сформированы не без учета точки зрения следующих исследователей: А.Е. Варшавского, Л.А. Дедова, Л.М. Дергачева, В.Д. Могилевского, Ю.Г. Павленко, Д.С. Рыбакова, В.И. Чернецкого и т.д. Взгляды на отдельные функции управления интеллектуальным трудом представлены в работах: А.К. Гастева, А.С. Майданова, П.К. Энгельмейера, П.М. Якобсона, Дж. Вомака, К. де Врие, Т. Давенпорта, Х. Лейбенштейна, М. Мэй, Т. Парсонса, Дж. Стиглица, М. Хаммера и других авторов.

Отсутствие единой позиции относительно природы интеллектуальной трудовой деятельности, позиции управления интеллектуальным трудом в системе корпоративных отношений и критериев оценки его эффективности отмечается как отечественными, так и зарубежными исследователями.

Целью исследования, результаты которого нашли отражение в настоящей статье, является формирование основ системного подхода к управлению интеллектуальным трудом в корпорации на базе синтеза методов экономической и управленческой наук и выявление тенденций ее совершенствования в зарубежных компаниях.

Выводы, сделанные в процессе исследования состояния современных экономических систем, доказывают безусловную важность формирования некоей универсальной методологии управления интеллектуальным трудом как самостоятельной исследовательской и предметной области. В основе такой методологии, с нашей точки зрения, должны лежать следующие целевые установки:

В фокусе методологии должен находиться человек и его развитие.

Методология должна обеспечивать согласование интересов человека и системы. При этом человек представлен в двух аспектах: как элемент системы и как надсистема.

Система в методологии должна рассматриваться в статике, динамике и развитии.

Базовые понятия методологии не должны противоречить друг другу.

Методология должна способствовать разработке прикладных методик и инструментов управления.

Целевые установки нашли отражение в концептуальной модели методологии (рис. 1).



Рисунок 1. Модель, описывающая предлагаемую методологию

Таким образом, управление интеллектуальным трудом не может ограничиваться только управлением деятельностью интеллектуальных работников. Управление интел-

лектуальным трудом представляется нам сложной системой взаимодействия трех подходов к управлению интеллектуальными трудовыми ресурсами, интеллектуальным трудовым потенциалом и интеллектуальным трудовым процессом. Каждый из трех аспектов в отдельности является специфической точкой зрения на сложное явление, в то время как триединый подход, предполагающий взаимопроникновение и взаимодополнение их друг другом, может позволить решать не только универсальные, теоретические, но и частные, прикладные задачи управления интеллектуальным трудом.

Интеграция аспектов в целостной системе управления интеллектуальным трудом в корпорации может осуществляться на базе функционального подхода. Наложение предложенной методологии на классическую функциональную модель управления позволило сформировать функциональную модель управления интеллектуальным трудом. Построенная таким образом модель (рисунок 2) позволяет представить управление интеллектуальным трудом в корпорации в виде системы упорядоченных и взаимосвязанных элементов, выделенных по двум признакам. Ее достоинство и практическая значимость состоит в следующем:

Наличие строгой последовательности реализации управленческих функций, определяющей логику процесса управления интеллектуальным трудом: от определения цели управления (например, обеспечения компании ресурсами интеллектуального труда) до контроля степени ее достижения (например, оценки эффективности их использования).

Выделение трех взаимосвязанных аспектов управления интеллектуальным трудом в корпорации, каждый из которых является неделимым по сути и может рассматриваться в качестве самостоятельной подсистемы системы управления интеллектуальным трудом.

Возможность использования нового подхода к группированию работ, связанных с управлением интеллектуальным трудом. Его целесообразно в корпорации осуществлять вокруг указанных аспектов, обеспечивая тем самым выполнение условия, при котором различные функции управления в рамках одного аспекта выполнялись одним подразделением (например, управление интеллектуальными трудовыми процессами от планирования до контроля осуществляется Отделом организации труда и заработной платы).

Возможность проведения интегральной оценки эффективности управления интеллектуальным трудом в корпорации, что позволит субъектам корпоративного управления принимать более качественные решения.

На протяжении длительного времени, с самого начала реформ конца 80-х годов, в России не прекращаются споры вокруг перспектив применения зарубежных национальных моделей управления трудом. Точки зрения и практиков, и теоретиков разнятся от критически пессимистической, настаивающей на собственном, «суверенном» пути на базе культурно-исторических ценностей, до радужно оптимистической, согласно которой «изобретение велосипеда» – большая глупость. Так или иначе, изучение зарубежного опыта даже приближенными к идеальным системами позволяет им более объективно оценить свои позиции в глобальном мире. Еще более важным это видится в ситуации, когда становятся очевидными проблемы российского управления трудом на всех уровнях. Без изменения реальных систем управления интеллектуальным трудом в российских корпорациях немислимо дальнейшее функционирование экономики и нормальное существование общества. И эти изменения должны отвечать критериям таких сложных и неоднозначных явлений, как «развитие» и «совершенствование». Развитие систем управления в широком смысле мы трактуем как необратимое, направленное, качественное преобразование управляющего воздействия, не исключающее изменения (дополнение, исключение и пр.) элементов управляющей и управляемой систем.

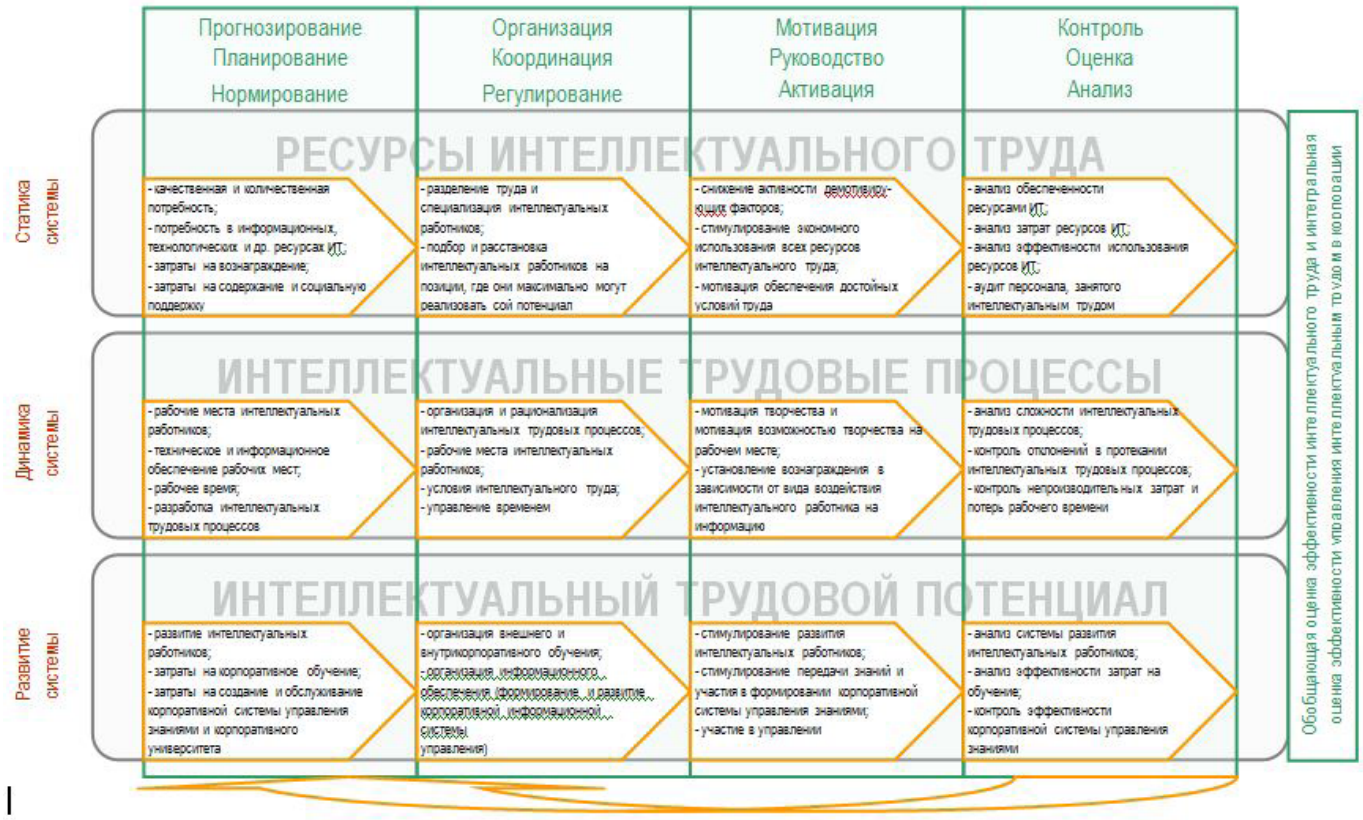


Рисунок 2. Функциональная модель системы управления интеллектуальным трудом в корпорации

Совершенствование управления традиционно предполагает повышение эффективности управляющих воздействий по определенному, заранее отобранному критерию (качество продукта, отдача от инвестиций и т.д.).

Традиционно выделяют несколько устойчивых национальных стилей управления: японский, американский, европейский, скандинавский (североевропейский), азиатский, византийский [3]. Выделение этих стилей началось в момент, когда миру был явлен опыт компании Toyota, который оказался столь отличным от привычного американского, но вполне конкурентоспособным. Последние 10 – 15 лет внимание исследователей привлекают шведские, норвежские компании, организационные культуры которых построены на партнерских началах взаимодействия исполнителей и менеджмента.

Успехи китайской экономики исследователи ищут не только в количественных преимуществах китайских ресурсов труда, но и в особой национальной ментальности. Успехи продуктов Apple вновь обращают взор экспертного сообщества к американской философии управления. С другой стороны, на фоне попыток увязать успехи той или иной компании с национальной культурой все большее число исследователей говорит о стирании национальных различий в менеджменте и преобладании корпоративных черт.

Основные общемировые тенденции в области управления трудом в корпорациях, анализ которых был проведен в процессе исследования, вписываются в концепцию, названную нами «умным личностно-ориентированным управлением достойным трудом».

Три главных направления, характеризующих закономерности в развитии управления трудом в зарубежных компаниях и, несомненно, совершенствующие как методы управленческих воздействий, так и структурные характеристики системы управления, результативность управления, представлены в таблице 1.

Анализируя общие тенденции в управлении трудом за рубежом, можно сказать, что общемировой метатенденци-

ей сегодня является интернационализация методов управления трудом, под которой мы понимаем сглаживание национальных черт управления.

Действительно, еще 30 – 50 лет назад наблюдалось жесткое противостояние отраслей разных стран. Кратковременные успехи отдельных компаний связывались с применением прогрессивных методов управления, как правило, основанных и ориентированных на национальную ментальность.

Сегодня мы наблюдаем ситуацию, когда метод, разработанный и применяемый в какой-либо компании, тут же подхватывается аналогичной компанией на другом континенте, дорабатывается и обогащается, тиражируется и совершенствуется. Например, методика «бережливого производства» – это продукт взаимопроникновения разнообразных национальных подходов к управлению, включающий, например, японскую Toyota Production System и американскую Six Sigma.

Развитие системы управления интеллектуальным трудом в корпорации рассматривается нами как устойчивые изменения управляющего воздействия, которые способствуют наращиванию интеллектуального трудового потенциала и в результате которых необходимым образом меняется трудовое поведение интеллектуальных работников. Трудовое поведение интеллектуальных работников включает не только его видимую часть (осуществление операций, выполнение функций, повышение скорости принятия решений и т.п.).

Тот труд, который рассматривается в данной работе, во многом определяется скрытыми (не всегда осознаваемыми самим работником) мотивами. Например, осознанность трудового поведения, внутреннее понимание важности принимаемых решений, профессиональная конкуренция способны мотивировать интеллектуального работника вопреки неблагоприятным внешним условиям. Именно внутренние факторы обеспечивают долгосрочное развитие интеллектуального трудового потенциала, хотя они менее всего формализуемы и регламентируемы. Поэтому совершенствование конкретных систем управления интеллектуальным трудом в корпорациях должно предполагать использование как структурно-организационных, так и социально-психологических методов.

## Современные тенденции совершенствования управления трудом за рубежом

Направление	Комментарии	Методы	Компании
Гуманизация управления трудом	Интеллектуальный и творческий характер труда позволяет человеку в процессе трудовой деятельности удовлетворить высшие потребности. Другими словами, возможность трудиться – условие удовлетворения этих потребностей. Максимизация независимости и автономии работника в процессе труда. Развитие партнерских отношений между работником, работодателем и руководителем за счет перераспределения управленческих функций.	Участие в управлении. Плоские структуры управления. Виртуальные рабочие места. Фриланс. Оценка компетенций. Самоорганизация и самомотивация.	Toyota HSBC British Airways British Gas Nokia Cisco Systems IBM HP Intel General Electric и др.
Повышение адаптивности систем управления трудом	Постоянное изменение управляющих воздействий, максимально отвечающих характеристикам объекта управления и внешней среды. На фоне низкой предсказуемости отказ от фундаментализма, монолитности структур и сложной иерархии. Повышение ответственности исполнителей.	Децентрализация. Гибкое планирование. Аутстаффинг. Управление проектами.	IBM Microsoft Sitronics General Motors HP Ikea British Petroleum и др.
Интеллектуализация управления трудом	Повышение образовательного уровня субъектов управления (ввиду доступности знаний), либерализация управления требуют большей аргументации управленческих решений. Информатизация управления требует формирования единой языковой среды для субъектов управления и разработчиков программного обеспечения.	Количественные методы управления. Использование информационных технологий. Электронное корпоративное образование. Стандартизация.	General Motors IBM General Electric Coca-Cola P&G Daimler Chrysler Volkswagen и др.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Друкер, П. Задачи менеджмента в XXI веке / П. Друкер. – М.: Вильямс, 2007. – С. 272  
2. Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество / Д. Белл. – М.: Академия, 1999  
3. Томилов, В.В. Менеджмент: учебник для вузов / Под ред. проф. В.В. Томилова / В.В. Томилов. – М.: Юрайт-Издат, 2003

## THE KNOWLEDGE WORK MANAGEMENT IN CORPORATION: METHODOLOGY AND PERFECTION TRENDS ABROAD

© 2012

*S.V. Yudina*, candidate of economical sciences, assistant professor of the management chair  
*Almetyevsk State Oil Institute, Almetyevsk (Russia)*

*Keywords:* knowledge work, management system, management methodology, three-pronged approach, system development.

*Annotation:* This article is a result of long and extensive author's research about the problems of knowledge work management in corporations. We justify the need for a new subject field of research, formed methodology of knowledge work management. Knowledge work management is represented as a complex system of interaction between the three approaches to management: knowledge work resources, knowledge work potential and knowledge workflow. Trends of knowledge work management development in foreign companies are identified.

УДК 378.1:37.01

## УПРАВЛЕНИЕ ВУЗОМ КАК ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМОЙ В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

© 2012

*A.B. Богданова*, кандидат педагогических наук, начальник отдела менеджмента качества и оптимизации бизнес-процессов

*A.H. Ярыгин*, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры «Информатика и вычислительная техника»

*Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)*

*Ключевые слова:* управление вузом, внедрение ERP-системы, ERP-система «Галактика», экономика вуза.

*Аннотация:* В статье описана эволюция стандартов управления экономическими системами. Обосновано представление вуза в качестве экономической системы. Рассмотрены примеры управления вузом на основе внедрения ERP-системы.

Реалии современного общества таковы, что вузы становятся полноправными участниками экономического взаимодействия, а не только социально-значимых процессов. В зависимости от формы организации и ведомственной принадлежности вузов, они обладают как общими характерными особенностями управления, так и собственными уникальными характеристиками. В результате вуз можно смело рассматривать как полноценную экономическую систему, а значит, и адаптировать к управлению вузом существующий мировой опыт в области управления экономическими системами и бизнесом на основе современных информационных технологий, внося в него необходимые

коррективы.

Первый стандарт управления экономическими системами – MPS (master planning scheduling) – обеспечивавший объемно-календарное планирование путем формирования объема продаж и его разбивки по календарным периодам с последующим определением плана пополнения запасов готовой продукции за счет производства или закупки и формированием отчета о планируемом движении денежных средств, появился еще в 60-х годах прошлого столетия. Фактически он стал прародителем существующих сегодня стандартов, полномасштабно использующих возможности самых современных информационных и комму-