

Предметно-целевая направленность новых знаний в экономическом развитии предприятий и организаций

Targeted Focus of New Knowledge in the Economic Development of Enterprises and Organizations

УДК 330.34



Потемкин Валерий Константинович

заведующий кафедрой Санкт-Петербургского государственного экономического университета,
доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ
191023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д. 21

Valeriy K. Potyomkin

St. Petersburg State University of Economics
Sadovaya St. 21, St. Petersburg, Russian Federation, 191023

Настоящее исследование направлено на изучение влияния новых знаний на процессы экономического развития предприятий и организаций, обоснование необходимости придания новым знаниям предметно-целевой направленности на повышение эффективности и качества работы профессионально-квалификационных и статусных групп работников. **Цель.** Определить спектр проблемных ситуаций и обосновать необходимость построения архитектуры новых знаний, отвечающих задачам экономического развития предприятий и организаций.

Задачи. Провести теоретические и эмпирическое исследование использования новых знаний в деятельности западных и отечественных предприятий, аргументировать необходимость их предметно-целевой направленности в решении общественно значимых задач функционирования предприятий и организаций.

Методология. Теоретико-методологической основой исследования явились разработки зарубежных и отечественных ученых в вопросах использования новых знаний в достижении поставленных целей по повышению конкурентного преимущества и экономического развития.

Результаты. Разработан рационально-критериальный способ формирования и использования новых знаний в экономическом развитии предприятий и организаций.

Выводы. Определение спектра проблемных ситуаций, эмпирические оценки и предметно-целевая направленность новых знаний позволят реализовать рационально-критериальный способ экономического развития предприятий и организаций.

Ключевые слова: экономическое развитие; предприятие; новые знания; предметно-целевая направленность; творчество; инновации; качество; управление знаниями; деятельность; рационально-критериальный способ.

Для цитирования: Потемкин В. К. Предметно-целевая направленность новых знаний в экономическом развитии предприятий и организаций // Экономика и управление. 2019. № 2 (160). С. 15–19.

The presented study examines the impact of new knowledge on the economic development of enterprises and organizations, substantiates the need to focus new knowledge on improving the efficiency and quality of work of professional and status groups of employees.

Aim. The study aims to determine the range of problems and substantiate the need to build an architecture of new knowledge adequate to the economic development goals of enterprises and organizations.

Tasks. The authors conduct a theoretical and empirical study of the application of new knowledge in the activities of western and Russian enterprises and substantiate the need to focus new knowledge on solving socially important problems in the operation of enterprises and organizations.

Methods. The theoretical and methodological basis of the study comprises achievements of foreign and Russian scientists in the application of new knowledge to fulfil the objectives of enhancing the competitive advantage and economic development.

Results. A rational criteria method for the formation and application of new knowledge in the economic development of enterprises and organizations is developed.

Conclusions. Identification of the range of problems, empirical assessment, and targeted focus of new knowledge make it possible to implement the rational criteria method in the economic development of enterprises and organizations.

Keywords: economic development; enterprise; new knowledge; targeted focus; creativity; innovation; quality; knowledge management; activity; rational criteria method.

Citation: Potyomkin V. K. Predmetno-tselevaya napravlennost' novykh znaniy v ekonomicheskom razvitii predpriyatiy i organizatsiy [Targeted Focus of New Knowledge in the Economic Development of Enterprises and Organizations]. *Ekonomika i Upravleniye*, 2019, no. 2 (160), pp. 15–19.

В размышлениях об экономическом развитии предприятий и организаций современной России уделяется внимание росту ВВП, применению новых технологий и формированию новых социальных институтов, росту человеческого капитала и др. [1, с.87]. Но при этом первопричина экономического развития, а именно новые знания, новые компетенции, новые информационные технологии рассматриваются лишь в контексте. Большинство коллизий, связанных с экономическим развитием, сводятся к борьбе внутри предприятий и организаций между руководством и наемными работниками, к конкуренции на отраслевом и межотраслевом уровнях, к борьбе за тарифы на энергоносители, транспортные услуги, доступ к финансам и государственным инвестициям.

Становится очевидным, что государство и большинство субъектов хозяйствования до сих пор не имеют четкого представления ни о том, чем владеют, ни о том, что можно получить за счет использования новых знаний, в своем большинстве знаний инновационных. В то же время, особенно при взгляде на тенденции экономического развития США, Китая, стран Европейского союза, четко выявляется необходимость использования не только наработок в сферах производства, но и в сфере формализации новых знаний и механизмов их реализации в общественной практике.

Известны факты, когда сразу после Второй мировой войны, за счет применения новых знаний в организации производства и труда производительность стала повышаться на 3,5–4,0% ежегодно в течение 18 лет [2, р. 7]. При этом на большинстве западных предприятий знания рассматривали не с позиции обновления информации, а с позиции их производительности, посредством включения в профессиональную деятельность различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников. Создавались условия оценки и контроллинга их полезности в контексте выгоды для предприятия и самих работников. Сформировалось мнение о том, что «за настоящими профессионалами нельзя надзирать. Если они не обладают самыми прочными знаниями в своей области, то они в любом случае бесполезны» [3, р. 65]. И другое: новые знания выступали не просто как какая-то накопительная система, а постоянно приближались к рынку товаров и услуг, технологиям, маркетингу, политике и, в конечном счете, обеспечивали возможности инновационного развития предприятий и организаций.

Новые знания и проводимая коммуникативная политика стали основанием формирования общества мобильности и конкуренции [4].

Итак, экономическое развитие — это динамичный процесс, основанный на различных видах деятельности предприятий и организаций, он предполагает их согласованность в производстве товаров и услуг, исключая организационную, правовую, управленческую и социальную разбалансированность, предполагающий использование новых знаний, обеспечивающих конкурентное преимущество и выгоду. В процессах экономического развития акцент делается на росте профессиональных компетенций, предпринимательских навыках, способностях в усвоении новых знаний, их накоплении и использовании в практической деятельности.

Не вызывает сомнений, что знания, используемые в экономическом развитии, возникают из опыта совместного труда, что обуславливает объективную необходимость рассмотрения знаний, умений и навыков среди различных профессионально-квалифицированных и статусных групп работников, занятых в различных сферах трудовой деятельности, с целью получения не сиюминутной, а долгосрочной выгоды для всех без исключения субъектов хозяйственной деятельности. Придание знаниям предметно-целевой направленности в экономическом развитии соотносится с их систематизацией и персонализацией на различные профессионально-квалификационные и статусные группы работников предприятий и организаций, обеспечивая при этом систематический обмен информацией, например, для оптимизации издержек, повышения качества товаров и услуг, снижения рисков из-за неопределенности конкурентной среды.

Я. Фитценц и Б. Девисон установили, что инвестиции в знаниевую компоненту деятельности предприятий позволяют увеличить реальную прибыль в 400 раз [5, с. 172]. По сути, здесь речь идет не о свободной от каких-либо планов деятельности, а именно о плановой деятельности формирования и использования новых, зачастую инновационных знаний, опыта и навыков в работе. Аналогичной позиции придерживаются и Д. Френч и С. Беллу, по мнению которых экономическое развитие в современной интерпретации — это запланированный процесс, посредством которого в действующую систему организации предприятий вводятся новые знания, ориентированные на достижение поставленных целей [6]. Можно с большой уверенностью утверждать, что современная экономика России должна стать прежде всего экономикой новых инновационных по своей сути знаний.

Заметим, что знания многообразны и сложны, они могут быть ситуативными, скрытыми, абстрактными, материальными, статичными и развивающимися. В каждый период экономического развития эти группы знаний всегда вос-

Основные направления и их оценка в экономическом развитии предприятий и организаций

№ п/п	Основные направления экономического развития предприятий и организаций	Экспертная оценка направления экономического развития в структуре программных действий, %
1	Получение и использование кредитов, снижение уровня налогообложения	55,0
2	Получение государственного заказа на производство товаров и услуг	11,0
3	Продвижение товаров и услуг на отечественные и международные рынки сбыта	6,0
4	Коммерциализация деятельности с целью извлечения максимальной прибыли	20,0
5	Откачка прибыли или превращение прибыли в наличность с возможным изъятием ее из оборота	—
6	Развитие инвестиционного потенциала предприятия, организации	0,8
7	Развитие инвестиционного сотрудничества	3,0
8	Формирование инновационной политики	2,7

Примечание: данные получены на основании включенного наблюдения процессов экономического развития 19 предприятий и организаций.

требованы. Так, в ряде стран, имеющих опыт использования концептуальных идей и генерирующих знаний, постоянно увеличивается сфера интеллектуального труда, в которой заняты до 90,0% персонала предприятий. В конце XX в. С. Трасслер предсказал, что способность эффективно собирать и использовать знания станет главным источником конкурентного преимущества, а успешной компанией может стать только та, которая создает знания [7]. Вторя ему, С. Макленберг подчеркивал, что тот, кто создает и управляет знаниями в конкретных условиях деятельности предприятий и организаций, тот и именно тот овладевает, применяет и создает материальные ценности из опоры на творчество и опыт своих работников [8].

На предприятиях и в организациях, в которых создание и использование знаний осуществляется как системный организационный и предметно-деятельный процесс, происходит объединение различных знаний с последующей их целевой ориентацией на разрешение общественно значимых проблем. Многие зарубежные предприятия, использующие в своей деятельности современные знания, обращают внимание на создание постоянно возобновляемой интерсети — 47%; формирование банка информации — 33%; построение дискуссионной ситуации в развитии инновационных программ — 33%; обмен знаниями между сотрудниками с целью более успешных профессиональных коммуникаций — 24%; картирование опыта использования в практической деятельности различных знаний [9, с. 137–140]. Более того, процессы накопления и использования новых знаний в практической деятельности предприятий и организаций обеспечивают их конкурентное преимущество более чем на 80,0%, прирост ВВП от 70,0 до 80,0%, производят до 90,0% всей наукоемкой продукции.

На наш взгляд, представляют интерес основные направления экономического развития предприятий и организаций и экспертная оцен-

ка доли каждого из направлений в общей структуре (см. табл. 1).

Из представленных данных можно сделать вывод, что в последние 25–30 лет выбор направлений экономического развития предприятий и организаций является стабильно традиционным. Приоритетом пользуются те направления (1–5), которые связаны с движением денежных средств и капиталов безотносительно к технологическому и инновационному прогрессу, инвестиционной привлекательности, деятельности предприятий и организаций, без учета решения общественно значимых задач повышения уровня и качества жизни персонала. Инвестиционное сотрудничество без аргументированной инновационной политики, основанной на новых знаниях, росте профессиональных компетенций работников, если не затруднено, то практически вызывает сомнение.

Управленческие решения, связанные с определением направлений экономического развития, соответствуют в общем классической экономической теории, когда предприятия или организации стремятся получить наибольшую хоть и сиюминутную выгоду при избежании чрезмерных рисков.

В современной России стоит отметить, что выгода от использования знанияевой компоненты в производственно-экономической деятельности предприятий и организаций, как правило, не принадлежит коллективу, но небольшой группе менеджеров и собственников, материальное и моральное стимулирование приводит к внутрипроизводственным конфликтам и утрате интереса к самореализации в сфере труда. Анализируя аналогичные ситуации в деятельности западных предприятий, Д. Стори отмечал, что «фургон трудового процесса (экономика предприятий) сейчас продырявлен и залатан так, что подлежит ремонту» [10].

Объяснение подобному факту может быть следующее: в настоящее время экономика государства представляет собой экономику физи-

ческих лиц, которые обладают правом принимать управленческие решения и использовать ресурсы предприятий и организаций в личных целях, например, для получения прибыли или дохода. И при этом не выражают интересы работников по повышению уровня и качества жизни. Заметим, что к настоящему времени на предприятиях и организациях заработная плата работников составляет от 5,0 до 10,0% себестоимости продукции, тогда как в крупных зарубежных корпорациях — 40,0–50,0%.

Нельзя не обратить внимания на то, что экономика физических лиц означает перенос производственно-экономических отношений между предприятиями–производителями товаров и услуг в сферу отношений физических лиц друг с другом, без учета интересов государства. В самом начале прошлого века М. М. Ковалевский писал, что рост знаний приводит к новому положению масс и, в конечном счете, эволюции всего общества и что «рано или поздно это приводит к освобождению масс от тех, кто монополизировал в своих руках средства производства [11, с. 85]. Но возникает вопрос о том, каким образом может произойти подобное освобождение? С. Соловьев акцентировал внимание на трех составляющих этого процесса, творчество, знания, практическая деятельность» [12, с. 264, с. 367]. Как следствие, возникает обязанность общества признавать и обеспечивать каждому работнику право на достойное человеческое существование.

Одной из мер, требующих пристального внимания в системе формирования и реализации знаний, используемых в практической деятельности предприятий, Т. Тайлор и Р. Биес видят адекватное отношение к работникам, а именно учет мнений различных профессионально-квалифицированных и статусных групп работников, подавление личных пристрастий в отношении какого-либо работника в ущерб другим работникам, применение типовых оценочных показателей к функциональным группам работников, формирование профессиональных и межпрофессиональных коммуникаций как по вертикали, так и горизонтали управленческой иерархии и т. п. [13].

Процесс создания и реализации новых знаний на индивидуальном уровне без широкого участия всех без исключения работников предприятий весьма затруднителен. Коллективность в накоплении и структуризации знаний, обеспечивающих эффективную и качественную работу предприятий, создает предпосылки построения своеобразной архитектуры знаний, имеющей предметно-деятельный характер и целевую направленность. С этой целью целесообразно на предприятиях сформировать предметный файловый сервер, содержащий всю необходимую информацию для эффективной и качественной работы коллектива; создать систему контроля за деятельностью пользователей информации и кодированием информационных потоков; постро-

ить систему накопления информационной базы данных, полагая, что этот процесс связан с интеллектуальной собственностью работников и их интересом в профессиональной деятельности.

В рамках формирования архитектуры знаний, доступных для обеспечения функциональной деятельности работников, видимо, возможно навязывание приобретения новых знаний работникам под конкретную производственно-экономическую ситуацию, технологию, используемую в процессе труда. Важно при этом понимание того, что сами по себе технологии не прибыльны — прибыль приносят операции со знаниями.

В последние годы потребность не только в количественном многообразии и качестве знаний, но и их информационной емкости резко возросла. По сути, экономическое развитие, в основе которого знаниевая компонента, осуществляется на новой методологии информатизации всех без исключения производственных процессов. Процесс управления знаниями последнее время непосредственно связан с системой поддержки принятия управленческих решений, созданием коммуникативного планирования, процессом организационного и профессионального обучения, компьютеризации производственных процессов и т. д.

Практика управления знаниями на предприятиях и в организациях, видимо, должна предусматривать несколько технологических процедур, начиная с аудита знаний, составления карт применения или использования знаний, условий для обмена общекультурными и профессиональными знаниями, фиксирования и поощрения результатов использования новых знаний.

Новые знания, особенно те, которые создаются за пределами стационарного учебного процесса, могут иметь различную степень использования во времени и пространстве, но при этом оказывают влияние на экономическое развитие предприятий и организаций. Важно при этом учитывать то обстоятельство, что на конкретном предприятии или в организации необходимо устанавливать степень вовлеченности новых знаний в производственный процесс для обеспечения, с одной стороны, профессиональных коммуникаций, а, с другой стороны, конкурентных преимуществ товаропроизводителей. Одновременно решается вопрос об опережающем профессиональном развитии работников, формировании их экономического и инновационного мышления, росте специальных профессиональных компетенций, создании условий для проявления инициативы и предприимчивости, повышения уровня культуры делового и профессионального общения, организационного поведения и т. д.

Но это возможно в том случае, если на предприятии или в организации используется системный компетентнообразующий подход к организации профессиональной деятельности работников, а сам производственный процесс рассматривается как процесс формирования новых знаний, в котором обращено внимание

на надежность, удобство использования, доступность восприятия и полноту знаний, необходимых в предметной и функциональной деятельности, а также определены требования экономического взаимодействия структурных единиц предприятий и организаций.

По нашему мнению, системный подход в деятельности предприятий и организаций необходимо дополнить рационально-критериальным способом определения предметно-целевой направленности экономического развития, что во многом соотносится с механизмом использования новых знаний в деятельности предприятий и организаций и зависит от работников, которые соотносят свою работу с целеполаганием, позитивным отношением к нововведениям, непротиворечивостью интересов работы с другими участниками производственного процесса, осознанием собственного «Я», поиском внутренних резервов и с вниманием к манипуляциям в формировании осознанного образа мышления.

Наличие или необходимость данного механизма имеет под собой существенные основания, ведь в сознании руководителей предприятий, если они являются одновременно и их совладельцами, имеет место суждение «сильная власть руководителя не знает над собой никакой другой власти». Этот парадокс в отношениях руководителей предприятий и наемных работников является сдерживающим любую инициативу, предприимчивость, развитие инновационного мышления и, как следствие, экономическое развитие предприятий и организаций.

Можно полагать, что создание и практическое использование новых знаний в деятельности предприятий способствуют преодолению бюрократизации в экономическом развитии и повышению творческой активности работников.

Литература

1. Клейнер Г. Б. Современная экономика России как «Экономика физических лиц» // Вопросы экономики. 1996. № 4. С. 81–95.
2. Drucker P. F. *The Post-Capitalist Society*. N. Y.: Harper Collins Publishers, 1993. 212 p.
3. Drucker P. F. *Managing in a Time of Great Change*. N. Y.: Dutton, Truman Talley Books, 1995. 371 p.
4. Бойетт Дж. Г., Бойетт Дж. Т. Путеводитель по царству мудрости: лучшие идеи мастеров управления / пер. с англ. М.: Олимп-Бизнес, 2001. 395 с.
5. Фитц-енц Ж., Дэвисон Б. Как измерить HR-менеджмент. 3-е изд. / пер. с англ. И. Ющенко. М.: Изд-во ГИППО, 2009. 349 с.
6. French W. L., Bell C. H. *Organization Development: Behavioral science interventions for organization improvement*. 4th ed. Englewood Cliffs. N. J.: Prentice-Hall, 1990. 320 p.
7. Trussler S. The rules of the game // *Journal of Business Strategy*. 1998. Vol. 19 (1). P. 16–19.
8. Mecklenberg S., Deering A., Sharp D. Knowledge management: a secret engine of corporate growth // *Executive Agenda*. 1999. Vol. 2 (2). P. 5–15.
9. Потемкин В. К., Попазова О. А. Аудит персонала и кадровый контроллинг: учеб. пособие. СПб.: Инфо-да, 2013. 292 с.

10. Storey J. *Human Resource Management: a critical text*. London: Routledge, 1995. 399 p.
11. Ковалевский М. М. Очерк истории развития социологии в конце XIX и в начале XX века // *История нашего времени: современная культура и ее проблемы*. Т. 7. Вып. 27. СПб.: Изд-во Братья А. и И. Гранат и Ко, 1914.
12. Соловьев В. С. *Собрание сочинений в 9 т. Т. 1*. СПб.: Тип. т-ва «Общественная польза», 1909. 375 с.
13. Tyler T. R., Bies R. J. Beyond formal procedures: the interpersonal context of the procedural justice // J. S. Carroll (ed.) *Applied Social Psychology and Organizational Settings*. Hillsdale, N. J.: L. Erlbaum Associates, 1990. P. 77–98.

References

1. Kleynner G. B. *Sovremennaya ekonomika Rossii kak "ekonomika fizicheskikh lits"* [The modern economy of Russia as "the economy of individuals"]. *Voprosy ekonomiki*, 1996, no. 4, pp. 81–95.
2. Drucker P. F. *Post-capitalist society*. N. Y.: Harper-Collins Publ., 1993. 212 p.
3. Drucker P. F. *Managing in a time of great change*. N. Y.: Truman Talley Books/Dutton, 1995. 371 p.
4. Boyett J. H., Boyett J. T. *The guru guide to entrepreneurship: A concise guide to the best ideas from the world's top entrepreneurs*. N. Y.: John Wiley & Sons, Inc., 2000. 400 p. (Russ. ed.: Boyett J. H., Boyett J. T. *Putevoditel' po tsarstvu mudrosti: luchshiyе idey masterov upravleniya*. Moscow: Olymp-Business, 2001. 395 p.).
5. Fitzenz J., Davison B. *How to measure human resources management*. 3rd ed. N. Y.: McGraw-Hill, Inc., 2002. 368 p. (Russ. ed.: Fitz-enz J., Davison B. *Kak izmerit' HR-menedzhment*. Moscow: Hippo Publ., 2009. 349 p.).
6. French W. L., Bell C. H. *Organization development: Behavioral science interventions for organization improvement*. 4th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1990. 320 p.
7. Trussler S. The rules of the game. *Journal of Business Strategy*, 1998, vol. 19, no. 1, pp. 16–19. DOI: 10.1108/eb039904.
8. Mecklenberg S., Deering A., Sharp D. Knowledge management: A secret engine of corporate growth. *Executive Agenda*, 1999, vol. 2, no. 2, pp. 5–15.
9. Potemkin V. K., Popazova O. A. *Audit personala i kadrovyy controlling* [Personnel audit and HR controlling]. St. Petersburg: Info-Da, 2013. 292 p.
10. Storey J. *Human resource management: A critical text*. London: Routledge, 1995. 399 p.
11. Kovalevskiy M. M. Oчерк istorii razvitiya sotsiologii v kontse XIX i v nachale XX veka [Essay on the history of the development of sociology in the late XIX and early XX century]. In: *Istoriya nashego vremeni: sovremennaya kul'tura i ee problemy* [The history of our time: Modern culture and its problems]. Vol. 7, iss. 27. St. Petersburg: A. and I. Granat Bros. & Co., 1914.
12. Solov'yev V. S. *Sobraniye sochineniy v 9 t. T. 1* [Collected Works in 9 vols. Vol. 1]. St. Petersburg: "Obshchestvennaya pol'za" Partnership Print., 1909. 375 p.
13. Tyler T. R., Bies R. J. Beyond formal procedures: The interpersonal context of the procedural justice. In: Carroll J. S., ed. *Applied social psychology and organizational settings*. Hillsdale, NJ: L. Erlbaum Associates, 1990, pp. 77–98.