Оглавление

Об авторах....4

Введение....5

Глава 1. Сущность интеллектуального труда и процесса управления им....6

Глава 2. Формирование интеллектуального труда на разных стадиях общественного развития....20

Глава 3. Трудовой потенциал работников как основа реализации интеллектуального труда....28

Глава 4. Разработка управленческих решений как метод управления интеллектуальным трудом....46

Глава 5. Профессиональная ориентация — методика развития способностей к интеллектуальному труду....58

Глава 6. Обучение персонала с целью развития его интеллектуальных способностей....70

Глава 7. Развитие профессиональных компетенций работников интеллектуального труда....82

Глава 8. Развитие интеллекта работников с целью повышения эффективности их труда....102

Глава 9. Мотивационные факторы управления интеллектуальным трудом....139

Заключение....146

Список используемых источников и литературы....149

Об авторах

Вашаломидзе Елена Валерьевна. Директор центра подготовки научных кадров ФБГУ «ВНИИ труда» Минтруда России. Кандидат экономических наук. Сфера научных интересов: экономика труда, управление персоналом, занятость населения, проблемы государственного и муниципального управления.

Шапиро Сергей Александрович. Профессор кафедры экономики труда и управления персоналом Академии труда и социальных отношений, кандидат экономических наук, доцент. Бизнес-консультант. Специалист в области управления персоналом и организационного поведения работников, социологии и психологии труда и личности. Автор более 150 научных, учебных и научно-популярных трудов по указанной проблематике.

Введение

Настоящая монография направлена на анализ тенденций развития интеллектуального труда современных работников, существующих в информационном обществе и цифровой экономике.

Труд большого числа работников в наши дни вышел за пределы классического разделения на умственный и физический. Многие люди, независимо от рода деятельности занимаются трудом, связанным с творческими процессами, и считаются работниками интеллектуального труда. Управление таким видом труда и поведением работников такого рода, является стратегическим направлением деятельности предприятий, способствующим повышению их эффективности и как следствие извлечению и максимизации прибыли. Подобно тому, как факторы производства включают в себя человеческие ресурсы, так и труд может быть «интеллектуальным», создаваемым деятельностью инициативных, способных, нестандартно и творчески мыслящих работников, не просто генерирующих те или иные идеи научного, промышленного, и управленческого плана, но и воплощающие их в реально существующие активы, помогающие максимизировать прибыль компаний. Таким образом, этот аспект управления является очень важным с точки зрения развития профессиональных компетенций, как самих работников организаций, так и их руководителей, и способствует приращению научного знания в области экономики труда.

Авторы, директор Центра подготовки научных кадров ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, канд. экон. наук Е. В. Вашаломидзе и профессор кафедры «Экономика труда и управление персоналом» Академии труда и социальных отношений (ОУП ВО «АТиСО») С. А. Шапиро, благодарны рецензентам: доктору экономических наук, профессору О. И. Меньшиковой и доктору политических наук, профессору Е. К. Самраиловой за ценные замечания и рекомендации, учтенные при создании данной работы.

г. Москва, июль 2020 г.

Глава 1
Сущность интеллектуального труда и процесса управления им

Интеллектуальный труд — это многогранное явление и одновременно сложный процесс. Поэтому, прежде чем дать ему определение, следует рассмотреть составляющие его элементы.

Процесс управления и сущность управленческих решений

Общеизвестно, что **управление** — это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для формулирования и достижения целей организации[1].

Реальные ситуации, складывающиеся в экономической деятельности, требуют постоянного осмысления и переработки огромного количества сложной информации в ходе управления предприятием или фирмой. Руководство предприятием осуществляется путем реализации руководящих документов, распоряжений и указаний вышестоящих руководителей и организаций. Такая сложность и многогранность деятельности руководителя требует четкой организации труда подчиненных.

Почти любое управленческое действие включает принятие решений, а основная, большая часть времени руководителя затрачивается на подготовку, принятие или реализацию управленческого решения. Таким образом, основой управления является решение руководителя.

Принятие управленческих решений — результат интеллектуального труда.

Отметим, также, что, несмотря на то, что управленческие решения всегда были основным делом в работе любого руководителя, в современной экономической деятельности сам процесс управления и, конечно же, участвующие здесь решения стали намного сложнее и более непредсказуемыми.

От того, каково это решение, насколько верно оно соответствует обстановке, насколько точно были учтены все влияющие факторы и условия, зависит его качество и эффективность.

---

[1] Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1992. С. 38.

Решение называется управленческим, если оно разрабатывается и реализуется для социальной системы, в которой человек является одновременно субъектом и объектом деятельности. Управленческие решения направлены на:

1) управление ресурсами и осуществление деятельности организации;

2) формирование ее системы управления (методология, структура, механизм управления);

3) стратегическое планирование деятельности.

Управленческое решение — это результат анализа, прогнозирования, оптимизации, экономического обоснования и выбора альтернативы из множества вариантов достижения конкретной цели в системе менеджмента[2].

Управленческие решения влияют:

1. На экономические интересы компании. Поскольку для разработки и реализации любого управленческого решения требуются определенные ресурсы, поэтому каждое управленческое решение имеет реальную себестоимость, а сопоставление затрат и возможную выгоду от разработки и реализации управленческого решения, можно определить целесообразность проведения всего процесса.

2. На организационные интересы компании. Поскольку разработка и реализации управленческих решений должна иметь соответствующие «организационные» возможности: взаимодействующие ресурсы, систему контроля, возможности постоянной координации и т. д.

3. На социальные интересы компании. В процессе разработки и реализации управленческого решения, либо в нем самом, необходимо учитывать потребности и интересы человека, мотивы и стимулы, установки и ценности, опасения и тревоги. Без чего управленческие решения приобретают технократический характер, что отрицательно скажется на обстановке и на всей деятельности компании.

4. На правовые интересы компании. Управленческое решение должно разрабатываться и реализовываться в правовом поле, то есть при строгом соблюдении законодательных актов

---

[2] Репкина О. Б. Управленческие решения. М.: Российская академия предпринимательства, 2005. С. 8.

РФ, международных обязательств, уставных и других документах самой компании. В противном случае компания может понести существенные потери, а инициаторы решения могут быть наказаны.

5. На технологические интересы компании. Планируя разработку и реализацию управленческого решения, руководитель одновременно должен формировать для него технологическую основу: обеспечивать задействованный персонал необходимыми техническими, информационными средствами и ресурсами.

Что же отличает управленческие решения, от решений, принимаемых в частной жизни?

1) целью подготовки управленческого решения является решение проблем конкретной организации, а не собственные потребности (индивидуальные или небольшой группы);

2) поскольку управленческое решение направлено на организацию, то его реализация сказывается на жизни и деятельности многих людей, в то время как частный выбор затрагивает лишь индивида или небольшую группу, связанных с ним людей;

3) подготовка, принятие и реализация управленческого решения связаны с разделением труда;

4) управленческие решения более сложны и ответственны, что требует определенной профессиональной подготовки, занимающихся ими работников.

Управленческое решение можно рассматривать как процесс и как явление.

Как **процесс** управленческое решение связано с информационной подготовкой, разработкой, согласованием вариантов, выбором и утверждением одного из них. А поскольку решение всегда носит временный характер, то необходим этап контроля и оценки результатов, выполняющий функцию обратной связи и позволяющий своевременно корректировать или принимать новое решение.

Управленческое решение — результат циклической последовательности действий субъекта управления, направленных на разрешение проблем организации.

Как **явление** управленческое решение — это набор мероприятий, направленных на решение проблемы (постановление, приказ, устное или письменное распоряжение и пр.).

Таким образом, мы можем сделать вывод, что именно *процесс принятия управленческого решения* является интеллектуальным трудом.

Управленческое решение — составная часть любой управленческой функции. То есть каждая функция управления входит в состав конкретного направления, по которому разрабатываются и реализуются управленческие решения. А управленческое решение в свою очередь должно состоять из набора прогнозирующих, планирующих, организационных, активизирующих, координирующих, контролирующих и информирующих решений.

Труд и трудовая деятельность

Понятие «труд» известно с незапамятных времен. Труд сопровождает всю историю развития человеческой цивилизации, являясь необходимым условием этого развития. Труд сыграл решающую роль в процессе формирования человека. В самом общем смысле «труд — это процесс, совершающийся между человеком и природой, в котором человек своей деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой»[3].

«Труд — работа, занятие, упражнение, дело, все, что требует усилий, старания и заботы, всякое напряжение физических или умственных сил, все что утомляет»[4].

Таким образом, понятие труд имеет множество синонимов, употребляемых нами в том или ином значении, когда речь идет о необходимости сделать что-либо.

Труд в той или иной форме присущ всем общественно-экономическим формациям, что является показателем общественных отношений той или иной эпохи.

Эволюция труда насчитывает множество этапов — от простейшего способа удовлетворения самых насущных потребностей в пище, тепле, защите в период первобытно-общинного

---

[3] Энциклопедический словарь. М.: «Большая советская энциклопедия», 1955, т. 3. С. 438.

[4] Толковый словарь живого великорусского языка Владимира Даля. Государственное издательство иностранных и национальных словарей, 1955, т. 4. С. 436.

строя, до необходимости самовыражения через труд в наши дни, как раз и являющегося основой интеллектуального труда.

Труд является предметом изучения многих научных дисциплин, рассматривающих различные аспекты отношения к труду в обществе: «Философия труда», «Экономика и социология труда», «Физиология и гигиена труда», «Психология труда» и ряда других.

Со словом труд употребляется огромное количество эпитетов, характеризующих как сам процесс труда «добросовестный труд», так и качества характеризующие человека в процессе осуществления трудовой деятельности, например, трудолюбивый человек.

Как только человеческое общество стало цивилизованным, с появлением ранних форм государственности, труд стал одним из основных способов воспроизводства человеческих ресурсов, содержания государственного аппарата, предметом законодательных установлений и теоретического изучения его общественной роли. Практически во всех древних государствах, от которых до нашего времени дошли какие-либо письменные источники, государственные или религиозные деятели, а также философы, предлагая общественное устройство в сводах законов или трактатах, отмечали важнейшую роль труда, руководствуясь при этом присущими их времени нормами морали, нравственности или религиозными догмами.

Позднее, когда на смену натурально-хозяйственным пришли товарно-денежные отношения, и зародились первые основы рыночной экономики, труд приобрел новое значение — экономическое. Он стал мерилом стоимости производимых людьми благ, и ученые-экономисты в разных странах мира изучали все новые и новые аспекты такого емкого понятия как «труд».

В это же время возникло понятие «разделение труда на умственный и физический» и велись ожесточенные споры, между учеными различных школ о том, какой труд должен превалировать в обществе как более почетный. В наше время цифровой экономики люди гораздо более обеспеченны и образованны чем прежде, поэтому для организации их продуктивного труда требуется нечто большее, чем меры административного воздействия или денежное вознаграждение. Здесь на первый план выходит

экономическая мотивация трудовой деятельности, включающая в себя, в свою очередь такой важный фактор как экономическое стимулирование, являющееся материальной основой трудовой деятельности.

В XX столетии труд стали ассоциировать непосредственно с человеческим фактором, поэтому возникли новые научные направления, базирующиеся на изучении человеческих отношений, на выборе человеком того или иного типа поведения в процессе труда. Эти научные направления базируются в большей степени на изучении психологических аспектов трудовой деятельности и выявляют роль труда в процессе удовлетворения определенных мотивационных потребностей, интересов, ценностных ориентаций. Данные научные изыскания можно обозначить как мотивацию трудовой деятельности. При изучении мотивации необходимо использовать комплексно-целевой подход, так как она сочетает в себе не только психологические, но и экономические аспекты, в силу того, что труд в современном обществе, во многих аспектах является не индивидуальным, а коллективным процессом, но в то же время он имеет свойство постоянно трансформироваться под влиянием изменяющихся социально-общественных отношений.

Кроме этого, психологический аспект изучения трудовой деятельности проявляется и в существовании многочисленных форм отношения к труду со стороны различных индивидов. С одной стороны существуют люди с моральными и нравственными принципами, в результате следования которым труд становится для них делом чести и осознанным долгом перед обществом, с другой стороны — лица с девиантными (отклоняющимися от существующих социальных норм) формами поведения, приводящими к тунеядству, и как следствие, к неполной занятости населения. Имеет место понятие «трудоголизм» — болезненное пристрастие к труду. Такие люди иногда даже нуждаются в специальной психологической помощи, но также известно, что асоциальные типы (алкоголики) проходят принудительное лечение трудом в лечебно-трудовых профилакториях. Хотя эта форма труда уже выходит за грани психологического аспекта, являясь скорее объектом психиатрического вмешательства.

У каждого человека независимо от пола и возраста имеются врожденные, свойственные ему тип личности, связанный с характерологическими особенностями и тип темперамента. Они обуславливают его жизнь в обществе, выбор им той или иной профессии, привязанностей и нравственных ценностей. В силу этих обстоятельств каждый человек испытывает ту или иную степень удовлетворенности или неудовлетворенности процессом своего труда. Из-за психологической несовместимости работающих вместе людей, социально-трудовые отношения, возникающие в коллективе, нередко приводят к межличностным конфликтам, носящим деструктивный характер и осложняющим социально-психологический климат в коллективе. Помочь этим людям найти свое место в коллективе в соответствии со своими характерологическими особенностями, а также присущими им ценностями и интересами — вот задача психологии труда.

Социально-трудовые отношения позволяют определить социальную значимость, роль, место, общественное положение, как индивидуального работника, так и всего коллектива. Структура и механизм социально-трудовых отношений, а также социальных процессов и явлений, протекающих в сфере труда, являются предметом исследования социологии труда. Задачей социологии труда является выработка методов и приемов использования социальных факторов в интересах решения важнейших социально-экономических проблем общества и личности, к числу которых относится и создание системы социальных гарантий, поддержания и закрепления социальной защищенности граждан с целью превращения экономической системы в социально-ориентированную форму рыночной экономики.

В любом государстве существует законодательная власть. Законы, принимаемые этой властью, направлены на сохранение устоев государственного строя и охватывают все сферы жизни общества. Своды законов по конкретным отраслям права, называются кодексами. Одним из наиболее важных во все времена является Трудовой кодекс РФ, регламентирующий трудовые отношения в обществе, права и обязанности граждан в процессе труда.

Кратко постулировав основные аспекты такого емкого понятия «труд», мы можем прийти к выводу, что труд — это многогранное явление, которое трудно отнести только к какой-либо

одной сфере человеческой жизнедеятельности. Поэтому экономика труда и является функциональной экономической наукой, так как исследует определенный круг проблем (функцию), т. е. труд, имеющий место в любом виде деятельности и в каждой отрасли экономики[5]. То, что труд это базис производственных отношений, без которых немыслимо само существование человечества не вызывает сомнения. Обзор различных наук, предметом исследования которых является процесс труда, показывает, что труд это и есть наука. А вот является ли труд искусством? С первого взгляда кажется, что нет, так как труд ассоциируется у людей с чем-то тяжелым, а искусство, наоборот, с возвышенным хрупким, неземным. Однако ведь все произведения искусства — многие из которых, были созданы несколько тысячелетий назад и которыми до сих пор восхищается человечество, — являются продуктом одухотворенного, иногда многолетнего и крайне тяжелого труда, требующего от «производителей» массовых затрат сил и ресурсов. Таким образом, именно труд опосредствует создание шедевров мирового искусства, и сам становится произведением искусства, так как, наслаждаясь тем или иным творением, мы не перестаем восхищаться именно трудом создавшего его мастера или мастеров. Также не только в серьезных произведениях мировой литературы, но и в фольклоре мы очень часто встречаем описание тех или иных процессов труда, как умственного, так и физического. Писатели и поэты разных стран, описывая своих героев, вместе с этим описывают и их трудовую деятельность, показывая, каким образом они сделали те или иные открытия, достигли вершин славы или, наоборот погибли в результате каторжного труда. Следовательно, раз процесс труда является предметом изображения в литературных произведениях, значит, он достоин того, чтобы считаться искусством.

Сущность характера и условий труда

К концу 1970-х годов сложилась богатая эмпирическая база, позволившая обосновать двухфакторную модель социологии труда. Первым фактором является предмет, условия, трудовые

---

[5] Современные проблемы экономики труда и пути их решения / Алексашина Т. В. и др.: коллективная монография под науч. ред. И. А. Епишкина, В. Н. Никитина, С. А. Шапиро. Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. С. 17.

функции и содержание труда. Вторым фактором — психологические, моральные, и профессиональные качества индивида.

Понятие «характер труда» в широком смысле рассматривает связи и отношения, складывающиеся в общественном производстве данной социально-экономической формации: отношение работника к средствам производства, связь между трудом и уровнем развития производительных сил и т. д. В широком смысле характер труда — это социально-экономическая категория, раскрывающая зависимость труда от производственных отношений общества.

В узком смысле содержанием этого понятия является разделение труда на умственный и физический.

Выделяют три вида умственного труда:

1. **Продукция умственного труда**, воплощенная в каком-либо предмете или материале (модель экономиста, чертеж конструктора, картина художника, записанная формула ученого).

2. **Создание действия.** Ее дают те профессии, деятельность которых направлена на объединение, просвещение и воспитание людей, на распространение знаний, и связанные с людьми. Сюда же относится искусство коммуникации.

3. **Создание форм и методов организации управления** в различных областях деятельности, например таких, как образование, управление, сфера культуры. Разработка планов различного уровня, методов организации труда и т. д.

Средства умственного труда — творческий потенциал, выражающийся в способности человека к творчеству, как к работе по созданию всего нового; знания, приобретаемые человеком в процессе обучения, а также через личный опыт, полученный им в общественной трудовой практике; навыки и умения, которые даются человеку при обретении знаний и опыта, производственной деятельности.

Интеллектуальный труд с одной стороны, несомненно, является разновидностью умственного труда, но с другой стороны, это гораздо более емкое явление. *Так, например, процесс создания кинофильмов по литературным произведениям может быть совершенно различным. Фильм может быть снят по мотивам произведения и в какой-то мере дискредитировать книгу в глазах людей, которые ее не читали, а может быть экранизацией — это уже более вдумчивое и интеллектуально осмысленное решение*

проблемы, когда режиссер старается воплотить на экране литературные образ, в соответствии со своим восприятием. Хотя при этом он тоже может ошибочно толковать произведение или не понимать его глубины и драматургии.

Характер труда включает в себя две составляющие — это содержание и условия труда. Содержание разделяется на *продуктивное* и *функциональное.* Первое определяется в зависимости от типа создаваемого им общественно-полезного продукта, отвечающего определенным социальным потребностям. Второе — это способ социально-трудового поведения человека, его действия, необходимые для создания определенных видов продукции.

Важное место в функциональном содержании играет организация труда.

Организация труда — это система научно обоснованных мероприятий, направленных на обеспечение условий для оптимального функционирования работника в процессе производства, способствующего достижению высокой результативности трудовой деятельности[6]. Организация труда заключается в установлении определенного порядка построения и осуществления процесса труда.

Через организацию труда реализуется идея **гуманизации труда** — обеспечение наиболее полного приспособления материально-технической базы производства к человеку, высокое содержание труда, соответствие его квалификации работника, карьерный рост, активное участие работников в решении производственных проблем.

Понятие и свойства человеческого интеллекта

Интеллект (*лат.* ум, рассудок, разум) — устойчивая структура умственных способностей индивида, уровень его познавательных возможностей, механизм психической адаптации индивида к жизненным ситуациям, понимание существенных взаимосвязей действительности[7].

---

[6] Рофе А. И. Экономика труда. М.: Кнорус, 2015.

[7] Еникеев М. И. Общая психология. М.: Издательство «ПРИОР», 2000. С. 146.

Интеллект как умственный потенциал индивида является объектом психологической диагностики. Известен знаменитый тест Кеттелла, направленный на выявление психических возможностей индивида, в том числе интеллектуальных.

В большинстве тестов, применяемых для определения уровня интеллекта предлагаются задания на классификацию, обобщение, перенос знаний, экстраполяцию и интерполяцию. Могут включать в себя рисунки и геометрические фигуры. Успех определяется количеством правильно выполненных заданий.

Психолог Д. Гилфорд выделил 120 факторов интеллекта и представил его структуру в виде кубической модели[8].

Данная кубическая модель представляет собой попытку определить каждую из 120 специфических особенностей исходя из трех размерностей мышления — о чем мы думаем (содержание), как мы думаем (операция) и к чему приводит умственное действие (результат). В разных ситуациях вовлекаются разные типы интеллекта.

Трансформации — преобразования, Импликации — применения. Дивергентное мышление (расходящееся) — творческое, применяющееся при решении проблем и задач, заключающееся в разработке множества альтернативных вариантов. Конвергентное мышление (сходящееся) — характерным видом конвергентного мышления является аналитическое рассуждение, или вероятностное мышление, предполагающее наличие четко очерченной логической проблемы. Семантическое — выраженное с помощью слов (языковое).

Интеллектуальные возможности человека проявляются в той стратегии, которую он вырабатывает в различных проблемных ситуациях, в способности трансформировать проблемную ситуацию в проблему, а затем в систему поисковых задач.

К основным качествам человеческого интеллекта относятся:

1. **Пытливость ума —** стремление разносторонне познать то или иное явление в существенных отношениях. Это качество ума лежит в основе активной познавательной деятельности.

2. **Глубина ума** заключается в способности отделять главное от второстепенного, необходимое от случайного.

---

[8] Еникеев М. И. Общая психология. М.: Издательство «ПРИОР», 2000. С. 147.

3. **Гибкость и подвижность ума.** Способность человека широко использовать имеющиеся знания и опыт, оперативно исследовать известные предметы в новых взаимосвязях и взаимоотношениях, преодолевать шаблонность мышления.

4. **Логичность мышления** характеризуется строгой последовательностью рассуждений, учетом всех существенных сторон в исследуемом объекте, всех возможных его взаимосвязей.

5. **Доказательность мышления** характеризуется способностью использовать в нужный момент такие факты и закономерности, которые убеждают в правильности выводов и суждений.

6. **Критичность мышления.** Предполагает умение строго оценивать результаты мыслительной деятельности, подвергать их критической оценке, отбрасывать неправильное решение, отказываться от начатых действий, если они противоречат требованиям поставленной задачи.

7. **Широта мышления.** Заключается в способности охватить вопрос в целом, не теряя из виду всех данных соответствующей задачи, а также в умении видеть новые проблемы.

8. **Ригидность мышления.** Негативное качество интеллекта — негибкое, предвзятое отношение к сущности явления, преувеличение эмоционального восприятия, приверженность шаблонным оценкам.

Различное содержание деятельности требует развития определенных ведущих интеллектуальных способностей индивида, но всегда нужна чувствительность индивида к новому, креативность по отношению к актуальным проблемам, отсутствие ксенофобии — т. е. боязни нового, непривычного.

Показателем развитости интеллекта является отсутствие ограничений человека совокупностью внешних факторов, способность увидеть возможность нового применения обычных предметов, предвидение возможного развития событий, последствий принимаемых действий.

Способность предвидеть, предупреждать и избегать ненужных конфликтов — признак развитости, ширины интеллекта.

Развитие интеллекта определяется как генотипом индивида, так и широтой его жизненного опыта, в том числе в социальном окружении и общественном строе.

Признаками нарушения интеллекта являются:

1) неадекватность мотивов совершаемым действиям;

2) нарушения в целеобразовании и программировании действий, контроля за их исполнением;

3) нарушение смысловых связей, неадекватность средств поставленным целям;

4) дефекты мыслительных операций (нарушение обобщения, классификации и т. д.).

Таким образом, обобщая понятия труда и интеллекта в рамках данной монографии, мы можем ввести два определения.

Интеллектуальный труд — это процесс мыслительной деятельности индивида, связанный с обработкой полученной информации, результатом, которого в зависимости от рода деятельности, является приращение нового знания и (или) принятие управленческого решения[9].

Управление интеллектуальным трудом — это вид управленческой деятельности, направленный на обеспечение творческого процесса мышления и как следствие его позитивного результата, связанного с решением социальных проблем и базирующийся на организации и обеспечении соответствующих условий данного вида труда, мотивирующих работника к активизации своих способностей[10].

В отличие от управления другими видами труда — интеллектуальный труд не должен подвергаться жесткой регламентации и заорганизованности — давая простор для проявления инициативы и творческого мышления.

В настоящее время к работникам, занимающимся интеллектуальным трудом можно отнести управленцев, ученых, программистов, работников творческих профессий и многих других. По мнению американского исследователя Т. Дейвенпорта «работники интеллектуального труда, это люди, работа которых ориентирована на знания»[11].

Однако необходимо постоянное развитие интеллекта работников как составной части общей системы развития персо-

---

[9] Шапиро С. А., Самраилова Е. К. Управление интеллектуальным трудом и капиталом. М.: ИД «АТИСО», 2015. С. 20.

[10] Там же.

[11] Дейвенпорт Т. Зарабатывая умом. Как повысить эффективность деятельности работников интеллектуального труда. М.: ЗАО «Бизнес-Олимп», 2011. С. 29.

нала в организации. Несомненно, что оно способствует повышению трудовой мотивации, влияет на удовлетворенность трудовым процессом и в конечном итоге на эффективность труда работников.

Развитие интеллекта непосредственно связано с постоянным обучением и повышением квалификации. Кроме обучения выделяют следующие формы развития интеллекта работников:

1. Первичная адаптация и адаптация роста.

2. Оценка результатов труда и деловых качеств работника, проводимая как при отборе персонала, так и в процессе работы (текущая оценка).

3. Программы командообразования, развивающие коммуникационные навыки, способность к рефлексии и групповому мышлению.

4. Планирование карьеры работника как наиболее важный элемент развития персонала, включающего в себя целый ряд мероприятий, в том числе включение в кадровый резерв руководства с целью подготовки в области принятия управленческих решений.

Все эти формы развития интеллекта дают возможность работникам повышать эффективность своего труда, принимая решения на новом качественном уровне.

Глава 2
Формирование интеллектуального труда на разных стадиях общественного развития

Интеллектуальный труд, как было показано выше, связан с принятием управленческих решений, базирующихся на приеме и обработке информации. Однако условия для его полноценного осуществления возможны именно в стадии информационного общества, в которой мы уже активно существуем.

Испокон веков, с самого начала своего существования, человек обладал способностью принимать, обрабатывать и передавать информацию. В древние времена это была информация об охоте, позднее появилась информация о земледелии, и передавалась она от поколения к поколению в легендах, сказаниях и мифах, в наскальной живописи, а затем, с изобретением письменности, через сохранившиеся манускрипты. На заре существования человечества информации отводилась далеко не первая роль в существовании индивидов, так как на основном месте стоял вопрос их жизнеобеспечения. По мере развития общества человек накапливал все больше информации. Знания человечества расширялись в новые сферы и становились более глубокими. Некоторые современные философы, например Э. Тоффлер и Д. Белл, в своей теории постиндустриального общества разбивают существование человечества на три этапа[12].

Первый этап — сельскохозяйственный. От Китая и Индии до Бенина и Мексики, от Греции до Рима возникали и приходили в упадок цивилизации, сталкиваясь друг с другом и рождая бесчисленные пестрые картины. Однако за этими различиями скрывались фундаментальные общие черты. Везде земля была основой экономики, жизни, культуры, семейной организации и политики. Везде господствовало простое разделение труда и существовало несколько четко определенных каст и классов: знать, духовенство, воины, рабы или крепостные. Везде власть была жестко авторитарной. Везде социальное происхождение

---

[12] Белл Д, Тоффлер Э. Теория постиндустриального общества. URL: http://lektsiopedia.org/lek-20793.html (дата обращения 20.07.2020).

человека определяло его место в жизни и переход между слоями был практически невозможен (закрытые классы). Везде экономика была децентрализованной, так что каждая община производила большую часть того, в чем испытывала нужду. Поэтому формами интеллектуального труда на данной стадии были в первую очередь философские труды древнекитайских, древнегреческих, древнеримских правителей и мыслителей, а также произведения архитектуры и искусства, созданные ваятелями и зодчими. Затем, в эпоху ренессанса, интеллектуальный труд стал реализовываться, с одной стороны в формах произведений искусства — живописи, ювелирных изделий, литературных произведений писателей и поэтов, с другой стороны — в Новое время в форме научных трудов ученых — экономистов и энциклопедистов[13].

На рубеже XVIII–XIX веков произошел взрыв, ударные волны от которого обошли всю землю, разрушая древние общества и порождая совершенно новую цивилизацию. Таким взрывом была, конечно, промышленная революция. Высвобожденная ею гигантская сила, распространившаяся по миру, — «вторая волна» — пришла в соприкосновение с институтами прошлого и изменила образ жизни миллионов. Так наступил второй этап в существовании человечества, так называемая «индустриальная цивилизация». Мощнейшее развитие «индустриальная волна» пережила в XX веке, чему, несомненно, способствовало и изобретение электричества в конце XIX века. Когда было изобретено и выпущено в массы бесчисленное множество различных машин и устройств, призванных облегчить быт человека. Естественно, что все эти изобретения являлись плодом интеллектуального труда инженеров, ученых и изобретателей, начиная от Дж. Уатта — создателя паровой машины и Дж. Стефенсона, изобретателя локомотива (паровоза) и фактического создателя современных железных дорог[14].

---

[13] Шапиро С. А., Вашаломидзе Е. В. Экономические воззрения ученых нового времени на проблемы труда. В сборнике: Методология и философия экономической науки. Сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции, приуроченной к 100-летию Республики Башкортостан и юбилею проф. Барлыбаева Х. А. Под научной редакцией Г. М. Россинской, Уфа, 2019.

[14] Шапиро С. А., Разумовская Н. Е. Про железные дороги. Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2018. С. 12–13.

Но уже с 70-х годов XX века стала зарождаться новая волна — «информационная цивилизация» или, как еще ее называют, «постиндустриальная волна». Несомненно, что информационную волну породила индустриальная. Это было просто неизбежным следствием развития научно-технического прогресса и технологического потенциала человечества. Также как в конце XVIII — начале XIX века сложилась постаграрная экономика, так сегодня технологически передовые секторы глобального общества переходят на стадию постиндустриальной экономики. В аграрной экономике хозяйственная деятельность была связана преимущественно с производством достаточного количества продуктов питания, а лимитирующим фактором обычно была доступность плодородной земли. В индустриальной экономике хозяйственная деятельность была преимущественно направлена на производство товаров, а лимитирующим фактором — наличие финансового капитала.

В информационной экономике хозяйственная деятельность — это главным образом производство и использование информации с целью сделать все другие формы производства более эффективными и тем самым увеличить объем материального благосостояния. Лимитирующий фактор здесь — наличие знаний. Поэтому сейчас полноценно вступает в свои права экономика знаний и возможности для проявления способностей и создания продуктов интеллектуального труда практически неограниченны во всех сферах деятельности.

При всем многообразии взглядов на ход исторического развития человеческой цивилизации можно проследить ряд общих характеристик у разных авторов:

1) история подразделяется на три основных глобальных этапа, которые условно можно назвать «сельскохозяйственный», «индустриальный» и «постиндустриальный»;

2) разграничение между этапами проводится по признаку лежащих в основе рассматриваемой формации производственных отношений или взаимодействия человека с природой (соответственно — через орудия, через машину или технику и через информацию);

3) переход к следующему этапу осуществляется путем научно-технической революции, в ходе которой изменяется

среда обитания, что, в свою очередь, влечет трансформации в сознании людей;

4) завершающим историческим этапом, который, по мнению одних современных мыслителей, уже наступил, а, по мнению других, наступит в ближайшем будущем, является «информационное общество».

Важно понимать, что информация имеет некоторые специфические свойства. Например: «Если у человека есть две монеты, и он из них отдаст кому-нибудь одну монету, то у него останется, лишь одна монета. Но если у него есть некоторое количество информации и ее часть он отдаст другому человеку, то у него останется все что было»[15]. Но также нужно понимать и то, что информация сама по себе, не одухотворенная человеческой эмоциональностью, не переработанная человеческим разумом не способна двигать вперед человеческую культуру, способствовать прогрессу духа.

Зарождение информационной эры началось с изобретением телеграфа, что ускорило передачу информации на большие расстояния между людьми. Очередной мощный всплеск в середине XX века был связан с изобретением телевидения. Ну и, наконец, в 1970-х годах с изобретением ЭВМ наступление информационной эры стало просто очевидным. В настоящее время мы являемся свидетелями и непосредственными участниками стремительного развития не только информационных, но и цифровых технологий. В середине 1980-х годов США способствовали ускорению развития компьютерных технологий, выпустив в коммерческую эксплуатацию бывшую до того момента сугубо военной компьютерную сеть NASA, получившую впоследствии название World Wide Web («всемирная паутина»). Сейчас можно смело утверждать, что эта сеть полностью оправдывает свое название. С развитием всемирной сети стал возможным обмен данными между любыми ее участниками, находящимися в разных уголках планеты.

Возрастание объема информации особенно стало заметно в середине XX в. лавинообразный поток информации хлынул на человека, не давая ему возможности воспринять эту информацию в полной мере. В ежедневно появляющемся новом потоке

---

[15] Шапиро С. А., Самраилова Е. К. Управление интеллектуальным трудом и капиталом. М.: ИД «АТиСО», 2015. С. 48.

Конец ознакомительного фрагмента.
Приобрести книгу можно
в интернет-магазине
«Электронный универс»
e-Univers.ru