

УДК 338.24

УПРАВЛЕНИЕ ПОЛЕЗНОСТЬЮ ЗНАНИЯ ТРУДА В ЛОГИКЕ ПРИНЦИПА ЭМЕРДЖЕНТНОСТИ

Л. А. Богунов,

СКГУ имени М. Козыбаева, Казахстан, г. Петропавловск

Поступила в редакцию 26 сентября 2019 г.

Аннотация: *раскрываются возможности управления полезностью знания труда, определяемой работником. В логике принципа эмерджентности показано, что системным эффектом, заключающимся в появлении новых свойств трудовой деятельности, является определяемая работником общая и предельная полезность знания трудовых действий. Представленные аспекты анализа могут быть использованы в решении прикладных задач управления трудовой деятельностью в социально-экономических системах, а также в дальнейших исследованиях по проблеме управления полезностью знания труда.*

Ключевые слова: *управление, полезность, знание, труд, компетенция.*

Abstract: *the article reveals the possibilities of managing the utility of knowledge of labor, determined by the employee. In the logic of the principle of emergence it is shown that the systemic effect, which consists in the emergence of new properties of labor activity, is the total and marginal utility of knowledge of labor actions determined by the worker. The presented aspects of the analysis can be used in solving applied problems of labor management in socio-economic systems, as well as in further studies on the problem of managing the utility of knowledge of labor.*

Key words: *management, utility, knowledge, labor, competence.*

Одно из направлений государственной политики в сфере обеспечения экономической безопасности Российской Федерации, согласно Стратегии экономической безопасности на период до 2030 г. [1], сориентировано на обеспечение устойчивого роста реального сектора экономики. В связи с этим в качестве одной из основных задач, нуждающейся в решении, определена задача повышения производительности труда.

Современный постиндустриальный социально-экономический, технологический уклад характеризуется развитием так называемой экономики знаний, что сказывается на модификации существующих рыночных структур [2], трансформации существующей системы экономических интересов [3], системы трудовых отношений [4], поскольку обуславливает возможности большей дифференциации видов и аспектов деятельности. Так, в процессе разделения труда каждое дифференцируемое, абстрагируемое действие может превращаться в отдельную услугу, инновацию и определяться в качестве знания как отдельного объекта управления.

С одной стороны, это способствует росту производства мелкосерийной по количеству, но значительно дифференцированной по качеству продукции, исходя из цели удовлетворения как можно большего числа потребностей. С другой – такая тенденция отражает потенциал и перспективы трудовой деятельности работников. Работник как субъект знания становится полноценным субъектом экономических отношений [5; 6], а значит, может решать, что, как, для кого производить. Поэтому в данном аспекте и производительность труда работника может и должна повышаться самим работником как интересантом и субъектом трудовой деятельности, т. е. посредством соответствующей компетенции. Такой субъектный подход находит возможность своей реализации с точки зрения управления полезностью (далее – «U», от англ. utility) трудовых действий работника и трудовой деятельности в целом. Как потребитель управляет U потребляемых им благ, так и работник может и должен управлять U совершаемых им действий. Таким образом, к вопросу производительности труда можно подойти с позиции управления работни-

ком U трудовой деятельности как непосредственно заинтересованным лицом. При этом, говоря о U , мы имеем в виду U не как физические, химические свойства трудового действия изменять действительность, производить продукт, но имеем в виду U экономическую, т. е. как U ограниченного ресурса.

Таким образом, цель данной статьи – показать возможности управления экономической U трудовой деятельности работника. Исходя из цели исследования, в работе ставятся и решаются следующие задачи: 1) раскрыть проявление трудовой деятельности работника как экономической U знания работника; 2) показать возможность управления экономической U знания трудовой деятельности работника с точки зрения принципа эмерджентности. Для достижения цели и решения поставленных задач используются элементы системного, субъектного и компетентностного подходов, задействуются методы системного анализа и синтеза, а также принцип эмерджентности.

Чтобы определиться с возможными проявлениями компетенции управления экономической U труда работника, попытаемся прежде ответить на вопрос, как трудовая деятельность работника может быть определена в аспекте развивающейся экономики знаний и, соответственно, с точки зрения явления знания? И в связи с этим попытаемся понять, почему работник осуществляет трудовую деятельность с определённой U или почему трудовая деятельность одного работника отличается от деятельности другого?

Очевидно, что работник совершает те трудовые действия, которые он знает, которые он усвоил прежде от своего ближайшего окружения, а также в процессе общего и специального обучения. В то время как другой работник имеет иное знание и потому совершает трудовую деятельность иного качества, с иной U . Получается так, что для достижения некоторой цели (удовлетворения потребности) разные работники будут совершать разные действия, потому что имеют разное знание, т. е., удовлетворяя некоторую потребность, индивид, работник потребляет определённое знание трудового действия. Он является потребителем знания с соответствующей U . Значит, говоря о работнике как субъекте трудовых действий и трудовой деятельности в целом, мы должны говорить о работнике как потребителе знания трудовых действий и, соответственно, знания *трудовой деятельности* (далее – ЗТД). При этом работник совершает только то действие,

другими словами, только таким образом извлекает U из некоторого ресурса (средства), какое знание данного действия он имеет. Субъект труда, совершая действие, потребляет знание, где знание есть отражение в деятельности (в действиях) возможностей изменения действительности.

Вместе с тем, совершая трудовое действие, т. е. потребляя некоторое знание, работник осознанно или неосознанно, но осуществляет экономический выбор, поскольку несет затраты, ибо вынужденно отказывается от потребления альтернативных U , альтернативного знания трудового действия. В этом смысле, с одной стороны, знание дает возможности, так как позволяет реализовать одну из существующих и в данном случае познанных возможностей изменения действительности – в плане удовлетворения потребностей субъекта. Это, пожалуй, общепринятое понимание знания как неоспоримого блага без выраженных акцентов на его экономических свойствах.

Однако, с другой стороны, знание лишает возможностей и тем самым обуславливает ограниченность ресурса – труда работника. Поскольку, совершая трудовое действие и, соответственно, потребляя некоторое знание, работник в то же время не совершает другого действия, не потребляет другого знания (потому как всегда вместо одного потребляемого знания потенциально может быть потреблено другое знание) – с большей или меньшей U , с большими или меньшими возможностями в плане удовлетворения потребностей. Кроме того, поскольку работник, совершая некоторое действие и потребляя соответствующее знание, вынужденно отказывается от потребления альтернативных U , то, следовательно, знание обуславливает, проявляет себя в экономических затратах как упущенных возможностях. Последнее особенно очевидно в сравнении результатов трудовой деятельности разных работников, которые, потребляя различное знание, производят в итоге продукты с разной U и тем самым обуславливают разные возможности для удовлетворения возвышающихся потребностей.

Представленный таким образом анализ иллюстрирует экономическую сущность и экономическую U явления знания трудового действия и ЗТД в целом. Поэтому далее, говоря об управлении ЗТД и используя формулировку «полезность» (U), мы будем подразумевать экономическую U .

В процессе современной глобализации, общего роста знания трудовой деятельности, роста количества работников как самостоятельно дей-

ствующих субъектов экономических отношений проблема управления знаниями является растущей сферой интересов современной теории и практики развивающейся экономики знаний. При этом, несмотря на наличие и популяризацию современных технических средств управления знаниями, некоторые авторы последовательно подчеркивают важную роль самого человека в этом процессе [7–9]. Данное обстоятельство хоть и кажется очевидным, но последнее время часто ускользает из фокуса внимания исследователей по причине все большего количества разрабатываемых вспомогательных ИТ-средств в управлении знаниями [10; 11].

В аспекте трудовой деятельности знание проявляет себя по отношению к субъекту знания, а индивид, группа по отношению к знанию – прежде всего в том смысле, что в процессе трудовой деятельности работники взаимодействуют между собой и потребляемые и производимые U есть то знание, которое различные субъекты трудовой деятельности проецируют на соответствующие предметы. Поэтому процесс управления знанием в конечном счёте является деятельностью между людьми, процессом от человека к человеку [6; 12].

Теоретики и практики проблематики управления знаниями обращают внимание на тот немаловажный аспект, что для эффективной реализации данной деятельности работники нуждаются в соответствующей подготовке, компетенции, а потому правильном, адекватном определении содержания соответствующей управленческой деятельности [13–15]. В данной статье раскрывается возможность управления U ЗТД посредством общеметодологического принципа эмерджентности, что и могло бы составлять, по мнению автора, суть содержания компетенции и, соответственно, необходимой подготовки работника.

Анализ возможностей управления полезностью знания труда в логике принципа эмерджентности

Основная идея принципа эмерджентности заключается в том, что система обладает свойствами, которые не могут быть сведены к сумме свойств её подсистем. Другими словами, несмотря на то, что определение подсистем помогает в некоторой степени определить и систему, всё же на основании анализа свойств подсистем нельзя предсказать вновь появляющиеся свойства организуемой системы. То есть, согласно принципу эмерджентности, в системе реализуется так называемый системный эффект, заключающийся в «неожиданном появлении новых свойств». Данный системный эффект и выступает в нашем случае системообразующим фактором, ориентиром для реализации управления U трудовой деятельности работника. Рассмотрим это более подробно. На рисунке схематично представлена трудовая деятельность работника.

Отрезки БВ, ВГ, ГД, ДЕ, ЕЖ представляют собой схематичное отображение трудовых действий в общей системе трудовой деятельности. На рис. 1 такой системой является отрезок БЖ. Элементы А, З и т. д. (а соответственно, и отрезок знания трудового действия АЗ) отсутствуют на рис. 1, но они подразумеваются управляющим субъектом компетенции, как и множество других подразумеваемых элементов, возможных подсистем трудовых действий, которые не отображены на рис. 1. Каждое трудовое действие являет собой функцию от некоторого ресурса, например, от ресурса Б, В, Г и т. д. Потребление такого ресурса производит U , например, В, Г, Д и т. д. В этом смысле каждое действие есть знание того, как работнику потребить некоторый фрагмент действительности (ресурс) для удовлетворения потребностей.

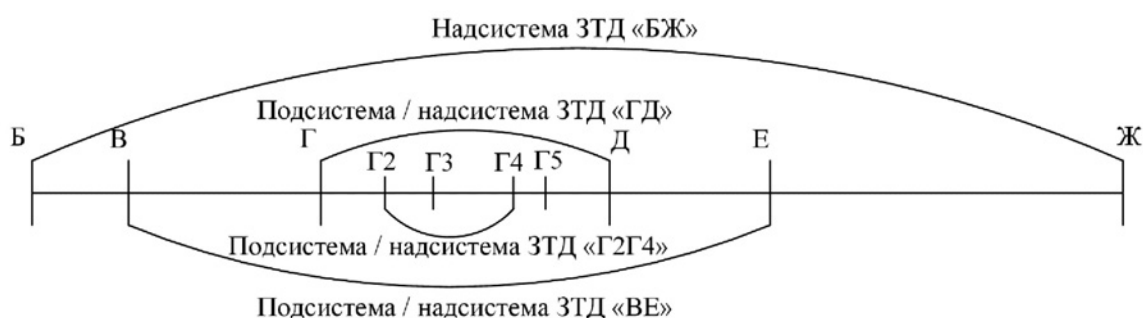


Рисунок. Модель системы ЗТД в аспекте подсистем и надсистем трудовых действий, где, например, БЖ – надсистема для ВЕ; ВЕ – подсистема для БЖ и надсистема для ГД; ГД – подсистема для ВЕ и надсистема для Г2Г4 и т. д., определяемых субъектом управления (работником) в логике принципа эмерджентности (источник: разработано автором)

Так, например, в актуальный период времени работник совершает трудовое действие ГД, которое являет собой функцию от соответствующего ресурса. Потребляя U ресурса Г, работник производит продукт Д, также имеющий свою U , большую, чем U Г. То есть благо Д содержит в себе прибавочную U по сравнению с благом Г. Иначе обмен Г на Д был бы экономически нецелесообразен, в действии ГД не было бы необходимости. В данном случае работник потребляет знание действия ГД, т. е. то знание, которое у него есть или которое он оценивает как более полезное в данной ситуации.

Вместе с тем производимая U Д может быть как потребительной, так и производственной U , в зависимости от того, с какой целью она производится субъектом труда. Однако, если U Д не производится как ресурс для будущего потребления, то с экономической точки зрения используемая в процессе производственного потребления U Г являет собой не экономические затраты, но экономические потери. Последнее осуществляется потому, что посредством потребляемого знания действия ГД работник осознанно или, скорее всего, неосознанно, но удовлетворял некоторую несущественную потребность. Несущественную в том смысле, что данная удовлетворенная потребность не создает ресурсов, возможностей для удовлетворения возвышающихся потребностей рассматриваемого субъекта труда. Поэтому с экономической точки зрения потребляемое знание действия ГД должно способствовать производству такой U Д, которая в последующем воспроизводственном цикле будет потребляемым ресурсом для производства новых U , для удовлетворения возвышающихся экономических потребностей. Таким образом, уже на данном этапе изложения отмечаем, что знание действия ГД имеет в себе определённую U на единицу затрат. И в этом смысле некоторый фрагмент реальности есть не просто предмет, но ресурс, способный удовлетворять человеческую потребность, обладающий не просто U ввиду его природных физических и химических свойств, но экономической U . Данная экономическая U проявляется в системе объективно существующего фрагмента действительности и потребляемого в актуальный момент времени знания субъекта о данном фрагменте, знания того, как и какую U можно извлечь из некоторого предмета. Потому как, подчеркиваем этот момент ещё раз, вместо одного потребляемого знания всегда может быть потреблено другое альтернативное знание – с большей или меньшей U .

Между тем в производстве U Д работник исходит из того, что дальнейшее производственное потребление должно обеспечить производство U и, например, Е. И в этом смысле рассматриваемый работник является потребителем знания действия ДЕ. Как было отмечено ранее, работник потребляет то знание, которое у него есть, поэтому и из блага Д он извлекает ту U , которую ему «позволяет» извлечь его знание. Вместе с тем потребляемое знание действия ГД имело свою определённую, U – также лишь по отношению к знанию действия ДЕ. Если бы вместо знания ДЕ у работника было бы иное знание действия, например Д2Е, то знание ГД с точки зрения общей полезности (далее – TU , от англ. total utility) знания ГЕ не имело бы смысла, поскольку в аспекте экономической целесообразности системы трудовой деятельности каждая производимая U становится ресурсом производственного потребления для следующей U в логике возвышающихся потребностей. И в этом смысле каждое знание трудового действия есть подсистема системы знания трудового действия, деятельности.

Таким образом, рассматривая взаимодействие знания ГД и знания ДЕ, мы получаем систему знания ГЕ. Помимо того, что эффект эмерджентности в виде экономической U знания проявляет себя уже ввиду системы знания ГЕ и самого (материально) осуществляемого действия, мы также имеем его проявление с точки зрения подсистем знания действий ГД и ДЕ. Обратим внимание, что воспроизводственный цикл ГЕ состоит из двух воспроизводственных циклов, где в каждом потребляется своя U ресурса и производится своя полезность продукта. Но в то же время производство U Е было бы невозможно без производства U Д. Соответственно, предельная полезность (далее – MU , от англ. marginal utility) знания трудового действия ГД имеет свой смысл только по отношению к MU знания действия ДЕ, и наоборот. Однако, поскольку вместо одного знания всегда может быть потреблено другое знание, то и вместо знания ГД могло быть потреблено другое знание – с большей или меньшей MU , равно как и вместо знания ДЕ. В этом смысле система знания ГЕ обладает свойствами, которые не могут быть сведены к сумме свойств подсистем знаний ГД и ДЕ. Или, другими словами, система знания ГЕ обладает U , которая не может быть сведена к сумме U подсистем знаний ГД и ДЕ.

Последнее суждение, на первый взгляд, вступает в противоречие с тем тезисом теории MU , что TU образуется как сумма MU потребляемого блага, где при каждой единице потребляемого блага TU

данного блага увеличивается, МУ каждой потребляемой единицы блага уменьшается. Однако данное противоречие разрешается именно в аспекте принципа эмерджентности и понимания в качестве экономического блага явления знания, поскольку одно дело, когда удовлетворяется потребность в физических и химических свойствах объекта, и другое – когда происходит удовлетворение экономической потребности, обусловленное знанием хозяйствующего субъекта, работника.

Так, с точки зрения потребления экономической U знания трудовое действие ГД совершается ради действия ДЕ – чтобы данное последнее действие имело ресурс для своей реализации. В то же время действие ДЕ совершается ради действия ГД – чтобы производимая U Д превратилась в экономические затраты в некотором производственном цикле, а не в потери. Таким образом, соответствующие воспроизводственные циклы, имеющие свой смысл, U по отношению друг к другу, обусловлены знанием работника. Причём знанием не только отдельных действий, но их знанием в качестве системного целого, в котором работник не только потребляет знание ГД и ДЕ, но и знание GE, в котором потребление U Г обусловлено необходимостью производства U E и, наоборот, производство E обусловлено наличием ресурса Г.

Вместе с тем для глубины понимания явления эмерджентности в аспекте U ЗТД как несводимости TU знания трудового действия к сумме МУ подсистем знания трудовых действий, обратим также внимание на нижеследующий аспект.

Потребляемая в актуальный период времени U Г, ресурс трудового действия ГД, вместе с тем является произведенной U совершённого ранее воспроизводственного цикла, например ВГ. И в этом смысле, чтобы ресурс В в процессе своего производственного потребления не превратился в потери, но превратился в экономические затраты, субъект трудовой деятельности должен быть субъектом потребления блага знания трудового действия ВГ как соответствующей U. Поэтому, поскольку вместо одного знания всегда может быть потреблено альтернативное знание и, соответственно, вместо нескольких подсистем знаний всегда могут быть другие подсистемы знания трудовых действий, то потребляемые подсистемы знаний имеют свой смысл только по отношению друг к другу, образуя систему ЗТД работника. В связи с этим с точки зрения принципа эмерджентности мы говорим, что TU знания трудового действия, действий работника это не столько сумма МУ подсистем знания,

сколько их взаимодействие и даже взаимосодействие для получения некоторого полезного результата. И работник, как субъект компетенции, должен видеть, в рамках какого целого и, соответственно, какой TU реализуется, потребляется определённая МУ знания трудового действия.

Представленная в данном изложении формализация знания трудовой деятельности работника с точки зрения принципа эмерджентности может быть осуществлена не только в глубину, но и в направлении надсистем. Соответственно, анализируемое ранее знание действия ВЕ или даже БЖ будет определено как подсистема некоторого более общего действия. И тогда об экономической U знания действия ВЕ мы будем говорить с точки зрения его уже не TU, но МУ. Также будем оценивать и МУ альтернатив данного знания, которые, соответственно, могут быть потреблены субъектом труда вместо ВЕ. Однако на всех уровнях системной формализации знания основной остается идея того, что TU знания трудовой деятельности это не сумма МУ знания, но их взаимодействие и даже взаимосодействие в производстве экономической U системы ЗТД в целом. Именно это обстоятельство должен учитывать работник как субъект принципа эмерджентности, субъект соответствующей компетенции.

В аспекте развивающейся экономики знаний показано, что трудовая деятельность работника обусловлена знанием, полученным в соответствующей среде трудовой деятельности, и проявляет себя как явление ЗТД работника. В этом смысле каждый работник является потребителем экономической U ЗТД, что и отличает U трудовой деятельности одного работника от U деятельности другого.

С точки зрения принципа эмерджентности показана возможность управления экономической U ЗТД. Так, системным эффектом, заключающимся в появлении новых свойств, является потребляемая TU и МУ знания трудовых действий работника, где каждое знание трудового действия может быть рассмотрено как подсистема и как надсистема в рамках TU и МУ некоторого иного знания трудового действия, а также всего ЗТД.

В работе показано, что изменение U потребляемого знания некоторого трудового действия как определённой предельной величины обуславливает изменение TU надсистемы знания трудового действия. И работник, как субъект компетенции, должен видеть, в рамках какого целого и, соответственно, какой TU реализуется, потребляется определённая МУ знания трудового действия.

Потому как в противном случае увеличение ТУ потребляемых благ знания трудовых действий может не произойти.

Таким образом, посредством принципа эмерджентности становится возможным раскрытие закономерностей, лежащих в основе определения экономической У ЗТД, а значит, в своей сути и управления, но не столько производительно-

стью, сколько У, определяемой работником. Представленные в статье аспекты анализа могут быть использованы в решении прежде всего прикладных задач, а также в дальнейших исследованиях, посвящённых управлению экономической У знания трудовой деятельности работника с точки зрения проблемы производительности труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года : указ Президента Российской Федерации от 13 мая 2017 г. № 208. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41921>
2. Хвалько А. А. Концептуальная модель модификации рыночных структур в постиндустриальной экономике : автореф. дис. ... д-ра экон. наук / А. А. Хвалько. – Саратов, 2008. – 33 с.
3. Якунина И. Н. Трансформация системы экономических интересов в условиях становления постиндустриальной экономики : автореф. дис. ... д-ра экон. наук / И. Н. Якунина. – Тамбов, 2011. – 47 с.
4. Долженко Р. А. Формирование и использование новых форм трудовых отношений в условиях становления инновационной экономики : автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Р. А. Долженко. – Омск, 2016. – 35 с.
5. Богунов Л. А. Реализация принципа гомеостаза в управлении знаниями менеджером / Л. А. Богунов // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2018. – № 2. – С. 129–135.
6. Tsai S. Innovative Behaviour of Knowledge Workers and Social Exchange Attributes of Financial Incentive: Implications for Knowledge Management / S. Tsai // Journal of Knowledge Management. – 2018. – No. 22 (8). – P. 1712–1735.
7. Нонака И. Компания – создатель знания : зарождение и развитие инноваций в японских фирмах : пер. с англ. / И. Нонака, Х. Такеучи. – М. : Олимп-Бизнес, 2011. – 366 с.
8. Ghosh R. Mentors Providing Challenge and Support: Integrating Concepts from Teacher Mentoring in Education and Organizational Mentoring in Business / R. Ghosh //

Human Resource Development Review. – 2013. – No. 12 (2). – P. 144–176.

9. Лесных Е. В. Формирование и аккумулирование знаний в условиях цифровизации / Е. В. Лесных, М. В. Титова // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2018. – № 4. – С. 82–87.

10. Тельнов Ю. Ф. Компонентная методология реинжиниринга бизнес-процессов на основе управления знаниями : автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Ю. Ф. Тельнов. – М., 2003. – 47 с.

11. Теслинова Е. А. Разработка методики формирования системы управления знаниями в автоматизированной информационной среде организации : на примере ERP-системы : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Е. А. Теслинова. – М., 2007. – 18 с.

12. Rice R. E. A Public Goods Model of Outcomes from Online Knowledge Sharing Mediated by Mental Model Processing / R. E. Rice, M. Heinz, W. van Zoonen // Journal of Knowledge Management. – 2019. – No. 23 (1). – P. 1–22.

13. Сорокина О. Г. Формирование системы профессиональных компетенций специалистов на основе концепции управления знаниями крупных отраслевых корпораций : дис. ... канд. экон. наук / О. Г. Сорокина. – Ростов н/Д., 2011. – 207 с.

14. Hong H. S. Effects of Entrepreneurship Education and Students' Business Incubation Club on Youth Start-Ups / H. S. Hong // Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship. – 2013. – No. 8 (2). – P. 141–151.

15. Wang J. Are Two Heads Better Than One? Intellectual Capital, Learning and Knowledge Sharing in a Dyadic Interdisciplinary Relationship / J. Wang, D. Tarn // Journal of Knowledge Management. – 2018. – No. 22 (6). – P. 1379–1407.

Северо-Казахстанский государственный
университет имени М. Козыбаева
Богунов Л. А., кандидат психологических
наук, доцент кафедры педагогики и
психологии
E-mail: leonid.bogunov@mail.ru

M. Kozybayev North Kazakhstan State University
Bogunov L. A., Ph.D. (Psychology),
Associate Professor, Chair Of Pedagogy and
Psychology
E-mail: leonid.bogunov@mail.ru