

УДК 658.012

ИНФОРМАЦИОННАЯ ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕТОДА

© 2017 г. Л. А. Погорелова*, Чжан Жуйци**

**Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ),
г. Новочеркасск*

***Компания «Bluestar (Hainan) Aerospace Chemical Co., Ltd», г. Хайкоу,
Китайская Народная Республика*

Проанализированы способы управления персоналом в инновационных системах предприятий и бизнес-групп и перспективы применения метода в различных производственных условиях. Установлено, что наиболее целесообразно рассматривать персонал инновационных систем как носителей определенной информации, заключенной в его профессиональном тезаурусе. Обоснованы подходы к разработке организационно-экономического инструментария для управления персоналом в инновационных системах. Проанализирован опыт использования метода исследователями из Китайской Народной Республики.

Ключевые слова: инновационные системы; персонал; информация; профессиональный тезаурус; квалификация.

Ways of personnel management in innovative systems of enterprises and business groups and the prospects of applying the method in different operating conditions were analyzed. Determined that is most appropriate to consider the staff of innovation systems as bearers of certain information contained in the thesaurus. Approaches to the development of organizational and economic instruments for the management of staff in the innovation system were justified. The experience of using the method by researchers from the People's Republic of China was analyzed.

Key words: innovation system; personnel; information; professional thesaurus; qualification.

Тезаурус работника представляет собой наиболее важную составляющую его профессионального облика, роль которой возрастает по мере развития производительных сил. Особенно явно это проявляется в инновационных системах, направленных на формирование условий для такого развития.

Опираясь на тезаурусный подход, можно объяснить большинство процессов и явлений в инновационных системах, связанных с непосредственным участием человека.

Для этого необходимо предварительно рассмотреть некоторые общие вопросы, касающиеся деятельности человека в инновационных системах, экономических аспектов

трудовых процессов в них. Труд, заключающийся в обобщении наблюдаемых фактов и получении новых идей (что особенно важно для инновационных систем), принято называть трудом творческим. Это — первая форма идеального производства [1]. Первоначально идеи являются принадлежностью только того человека или группы людей, которые непосредственно выработали эти идеи. Каждый такой человек или группа представляют собой экономически минимальную производственную систему [2]. Второй формой идеального производства является распространение идей, сведений, результатов наблюдений. Труд по тиражированию идей, включая рас-

пространение идей как таковых и материализацию идей, называют трудом исполнительским [1].

На определенном уровне идеального производства возникает инновационный продукт, поддающийся материализации (как правило — специально для этого предназначенный). Он представляет собой необходимое условие материального производства в инновационных системах.

Вопрос воплощения человеческой деятельности в стоимость инновационных продуктов требует определения концептуального подхода к пониманию стоимости рабочей силы в рамках современной парадигмы инновационной деятельности [3].

Попытки решения этой проблемы предпринимались учеными и практиками разных стран. Наиболее активно эти работы велись в России (что естественно для страны, где этот метод был разработан). Однако определенное количество исследователей из других стран применяли его. Примером этого могут служить работы китайских экономистов и менеджеров, имеющих тесные связи с российской экономической наукой.

Так в трудах Я. Сун [4, 5] рассматривалась деятельность иностранных предпринимателей в российских розничных торговых сетях и проблемы их мотивации и развития. При этом применялись некоторые модели К. К. Вальтуха [6].

Не менее интересны труды Л. Чжан [7], в которых исследовались социально-экономические аспекты российских интересов в развитии китайского бизнеса.

Особый интерес представляют исследования Л. Ихун «Телеономическое целеполагание и стратегическое управление российско-китайскими совместными предприятиями: роль миссии предприятия» [8], выполненные «на стыке» экономики и социологии, в которых также рассмотрены некоторые модели и методы информационной теории стоимости на предмет применения их в управлении интернациональными компаниями.

Во всех этих и других работах было подтверждено положение о том, что количество информации, воплощенной в рабочей силе, должно быть определено с учетом того, что этот ресурс обладает иерархией квалификационной сложности. Это находит формаль-

ное выражение в понятии квалификационных категорий.

Очевидно, что различия уровней квалификации сами имеют информационную природу: уровень квалификации определяется тем, какое количество информации освоил индивид в процессе подготовки к труду. В этом случае речь идет именно о количестве (а не о содержании) освоенной информации.

Ранжирование квалификации есть на деле ее ранжирование по сложности труда, способностью к которому обладают работники. В этом случае речь идет об иерархической последовательности уровней подготовки работников, причем некоторый более высокий уровень может быть освоен только на базе некоторого предшествующего.

В соответствии с понятием квалификационной иерархии при определении единичной информации, воплощенной в рабочей силе некоторой категории, должна использоваться величина кумулятивной вероятности этой категории множества работников: каждая такая группа включает всех, кто способен выполнять работу данной квалификации, в том числе тех, кто способен также выполнять работу более высокой квалификации [6].

Иерархия рабочей силы, как она здесь описана, отвечает Шенноновой модели (каждое состояние имеет одно системно предшествующее состояние), при этом имеет место не распадение системно предшествующих состояний на последующие, а выделение последующих из предшествующих.

Квалификационные коэффициенты, которые были предложены в работе [6] и методика расчета которых описана в работе [2], играют центральную роль в информационной трактовке части стоимости инновационных товаров, создаваемой человеческим трудом. По ним могут определяться доли различных групп работников во вновь создаваемой стоимости, они могут рассматриваться как фактор, от которого зависит заработная плата работников и создаваемая ими прибавочная стоимость.

Определение единичного количества информации как информации, воплощенной в рабочей силе определенной квалификационной группы, позволяет сопоставить эту величину с количеством информации, освоенной работниками в ходе профессиональ-

ной подготовки. Между двумя величинами существует ранговое соответствие: чем выше ранг группы, определяемый количеством информации, освоенной каждым относящимся к ней индивидуумом, тем ниже системная вероятность этой группы и потому выше воплощенная в ней единичная информация.

Между распространенностью квалификационных групп и сложностью соответствующего труда существует точное ранговое соответствие [6]. Это означает, что квалификационные коэффициенты являются некоторым (количественно не вполне точным) выражением сложности труда.

Квалификационный коэффициент зависит, во-первых, от системной вероятности всей рабочей силы, во-вторых, от метавероятности наиболее низкой квалифицированной категории в составе рабочей силы, в-третьих, от собственной метавероятности группы в подсистеме рабочей силы.

На этой основе может быть предложена концепция управления персоналом в инновационных системах как совокупностью носителей тезаурусной информации, определяющей экономическую ценность профессиональных качеств каждого работника в конкретной производственной системе. При этом объем тезаурусной информации, которой обладает работник той или иной профессии и квалификации, целесообразно определять исходя из состава работ, который он должен выполнять согласно установленному нормативу и информационной сложности той или иной работы.

Очевидно, что в этом случае информационную сложность отдельной работы следует определять по количеству некоторых минимальных неделимых объемов информации (реквизитов), необходимых для ее выполнения. Основная трудность здесь заключается в системном представлении отдельной работы и выявлении обеспечивающих ее реквизитов. Для этого необходимо проведение специальных исследований на стыке экономики, социологии, психологии и физиологии труда и теории информации, которые представляются необходимым продолжением настоя-

щих исследований. На наш взгляд, их надо проводить на материале, как полученном в России, так и в Китае и других странах.

Литература

1. Вальтух К. К. Информационная теория стоимости. — Новосибирск: Наука, 1996. — 626 с.
2. Колбачев Е. Б. Производственные системы машиностроительных предприятий и их организационно-экономическая эволюция // Проблемы машиностроения и автоматизации. — 2003. — №2. — С. 12–16.
3. Голиченко О. Г. Методологические основы исследования процессов национальной инновационной системы // Друкеровский вестник, 2014. — №3. — С. 22–35.
4. Сун Я. Иностранцы предприниматели в российских розничных торговых сетях как экономический ресурс: проблемы мотивации и развития // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки, 2012. — №1. — С. 141–146.
5. Сун Я. Социальное содержание и условия экономической деятельности предприятий торговли, функционирующих в России при участии предпринимателей из КНР / Дисс. на соиск. уч. степ. к. соц. наук. — Новочеркасск: ЮРГТУ(НПИ), 2012.
6. Вальтух К. К. Информационная теория стоимости и законы неравновесной экономики. — М.: Янус-К, 2001. — 869 с.
7. Чжан Л. Российские интересы в развитии китайского бизнеса: социально-экономические аспекты // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки, 2009. — №3. — С. 107–112.
8. Ихун Л. Телеэкономическое целеполагание и стратегическое управление российско-китайскими совместными предприятиями: роль миссии предприятия // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки, 2010. — №3. — С. 103–107.



Погорелова Людмила Александровна — аспирант кафедры «Производственный и инновационный менеджмент» Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) имени М. И. Платова.

Pogorelova Lyudmila Aleksandrovna — postgraduate student of the Production and Innovation Management department of the South-Russian State Polytechnical University (NPI) of M. I. Platov name.

346428, г. Новочеркасск, ул. Просвещения, 132
132 Prosveshcheniya st., 346428, Novocherkassk, Rostov reg., Russia
Тел.: +7 (8635) 25-51-54; e-mail: pojmarsh@mail.ru



Чжан Жуйци — специалист по управлению производственным персоналом компании «Bluestar (Hainan) Aerospace Chemical Co., Ltd», выпускник факультета инноватики и организации производства ЮРГПУ(НПИ).

Zhang Ruiqi — specialist in management of production staff of the company «Bluestar (Hainan) Aerospace Chemical Co., Ltd», a graduate of the faculty of innovation and organization of production of the South-Russian State Polytechnical University (NPI).

Bluestar (Hainan) Aerospace Chemical Co., Ltd, Longlou town, Wenchang, China
Тел.: +8 (6186) 93-26-52-30; e-mail: viker0416@gmail.com