

## Источники формирования интеллектуального потенциала предприятий в условиях перехода к цифровой экономике

В.И. Плещенко

АО «Гознак»,  
115162, Москва, ул. Мытная, д. 17, Российская Федерация  
✉ [v\\_pl@mail.ru](mailto:v_pl@mail.ru)

**Аннотация.** В условиях цифровизации и становления экономики знаний значительно изменяются условия и характер человеческого труда, в том числе и труда интеллектуального. Проанализирован обширный массив публикаций по данной теме и сделаны выводы о том, что формирование интеллектуального потенциала во многом зависит от эффективности используемых моделей межфункциональной и межличностной координации, а также готовности различных групп (уровней иерархии) в компании кооперировать друг с другом. В этой связи отмечена большая роль социокультурных факторов, следование традициям и обеспечение преемственности развития для успешного решения задачи умножения интеллектуального капитала. В статье подчеркнута важность сохранения ключевых социальных навыков у персонала в условиях развития цифровых технологий и удаленного взаимодействия. Показан ограниченный потенциал представителей «креативного класса» в промышленной компании, что повышает актуальность развития инструментов внутреннего предпринимательства, реализуемого с опорой на собственный персонал. Исходя из этого, в новых реалиях решение важнейшей задачи увеличения интеллектуального потенциала производственной компании, приобретения ей необходимых для развития динамических способностей должно происходить с учетом действия сил инерции, что придаст процессу равномерный и устойчивый характер, обеспечит преемственность различных общественно-исторических практик, имевших место ранее в России и СССР. Формируемая на корпоративном уровне институциональная среда для воспроизводства инноваций должна включать не только современные зарубежные модели и методы организации работы, но и учитывать культурно-исторические особенности развития российского общества.

**Ключевые слова:** экономика знаний, цифровизация, интеллектуальный потенциал, динамические способности, кооперационное взаимодействие, традиции, креативный класс

**Для цитирования:** Плещенко В.И. Источники формирования интеллектуального потенциала предприятий в условиях перехода к цифровой экономике. *Экономика в промышленности*. 2021;14(3):264–273. <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2021-3-264-273>

## Sources for building intellectual potential of businesses during the transition to digital economy

V.I. Pleshchenko

JSC Goznak,  
17 Mytnaya Str., Moscow 115162, Russian Federation  
✉ [v\\_pl@mail.ru](mailto:v_pl@mail.ru)

**Abstract.** During the period of digitalization and building the knowledge economy the conditions and nature of human labour (including people's intellectual work) are significantly changing. The author analyzes a vast amount of publications on the topic and concludes that building intellectual potential is largely dependent on the effectiveness of models of cross-functional and interpersonal coordination used, as well as on how various groups (hierarchy levels) of the company are prepared to cooperate with each other. Therefore, the author points

out a vital role of social and cultural factors, following tradition and ensuring the continuity of development for success in enlarging intellectual potential. The article emphasizes the importance of preserving key social skills of the employees in the context of development of digital technology and remote interaction. The author points out the limited potential of “creative class” representatives in an industrial company which makes development of tools for internal entrepreneurship, implemented with the support of its own staff, even more acute. So, the new reality presupposes that the most important task of increasing intellectual potential of an industrial company and obtaining dynamic capabilities essential for its development should be solved with the consideration of the action of inertial forces. Thus the process will be of more uniform and stable character, and it will ensure the continuity of various social and historical practices which existed in Russia and the USSR. The institutional environment for reproduction of innovation formed at the corporate level should involve modern international models and methods of job organization and take into account cultural and historical peculiarities of development of the Russian society.

**Keywords:** knowledge economy, digitalization, intellectual potential, dynamic capabilities, cooperative interaction, tradition, creative class

**For citation:** Pleshchenko V.I. Sources for building intellectual potential of businesses during the transition to digital economy. *Russian Journal of Industrial Economics*. 2021;14(3):264–273. (In Russ.). <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2021-3-264-273>

## 数字经济转型背景下形成企业智力潜能的源泉

V.I. 普列申科

戈兹纳克股份公司，  
115162，俄罗斯联邦，莫斯科，梅特纳亚街17号，  
✉ [v\\_pl@mail.ru](mailto:v_pl@mail.ru)

**摘要：**在数字化和知识经济形成的背景下，包括智力劳动在内的人类劳动的条件和性质正在发生显著变化。我们分析了大量相关问题的出版物，并得出结论，智力潜能的形成在很大程度上取决于所使用的跨职能和人际间协调模型的有效性，以及公司中不同群体（层级）的相互合作意愿。在这方面，注意到社会文化因素、坚持传统和确保发展的连续性对于成功解决智力潜能倍增问题的重要作用。文章强调了在数字技术和远程互动发展的背景下保持员工关键社交技能的重要性。指出工业企业中“创意阶层”代表的潜能有限，这增加了依靠自身员工发展内部经营工具的现实性。从这一点出发，在新的现实中，解决提高制造业企业的智力潜能这一关键任务，获得发展所需的动态能力，必须考虑到惯性力的作用，使这一过程具有统一和稳定的特征，确保俄罗斯和苏联以前发生的各种社会和历史实践的连续性。在企业层面形成创新再生产的制度环境，不仅应借鉴现代外国组织工作的模型和方法，还应考虑俄罗斯社会发展的文化和历史特征。

**关键词：**知识经济、数字化、智力潜能、动态能力、合作互动、传统、创意阶层

### Введение

В современных условиях решающую роль в обеспечении эффективного развития хозяйствующих субъектов играют знания. В нашу жизнь вошел термин «новая экономика», означающий переход общества к экономике знаний, широкому применению информационных технологий, принципиально новых бизнес-процессов, обеспечивающих конкурентные преимущества и рыночное лидерство<sup>1</sup>. Конкурентные условия на рынках сейчас таковы, что хозяйствующие субъекты

должны обладать значительно большей скоростью воспроизводства инноваций, чем в индустриальную эпоху [1]. Естественные источники (и носители) знаний – люди – являются еще и важнейшими источниками создания конкурентных преимуществ, становясь ключевым фактором успешного развития производственных компаний. В этой связи объектом пристального внимания и изучения со стороны исследователей и практиков сегодня выступает особый персонал, генерирующий, систематизирующий и умножающий эти знания (так называемые работники интеллектуального труда), а также понятие «человеческого капитала» как совокупности знаний, навыков и умений, ха-

<sup>1</sup> Также распространенными являются понятия: «интернет-экономика», «цифровая экономика».

рактически и индивида, и определенный социум (предприятие, компанию, фирму).

Отмечается, что в «наступающем «обществе знаний» решающую роль ... играют не просто трудящиеся, а люди, умеющие создавать новые знания» [2, с. 93]. Поэтому применительно к цифровой экономике характерными признаками успешно работающей в инновационной среде фирмы являются такие показатели, как значимость информационно-коммуникационных технологий и высокая доля нематериальных активов [3, с. 19].

### О формировании динамических способностей

Именно работники интеллектуального труда должны обеспечить наличие у предприятий так называемых динамических способностей, поддерживающих на необходимом уровне инновационность и конкурентоспособность. Современные исследователи относят динамические способности, в частности, организационные способности и модели управления, коллективную память, компетенции менеджмента и прочее к числу важнейших нематериальных активов фирмы, способствующих достижению конкурентных преимуществ [4, с. 121–122; 5, с. 40–44]. Указанные способности организации проявляются в потенциале обновления (способности изменяться) соответственно происходящим внешним изменениям. Иными словами, они позволяют фирме «реконфигурировать компетенции и ключевые способности» [5, с. 41]. Желаемый результат обеспечивается интеграцией процессов взаимодействия на трех уровнях: индивидуальном (ценности, нормы, привычки, традиции), организационном (корпоративная культура, система ценностей) и межорганизационном (интересы, целевые установки, ожидаемые выгоды) [6, с. 112]. Но для того, чтобы подобная интеграция стала возможной и дала желаемый синергетический эффект, ценностные и культурные ориентиры на различных уровнях системы, по нашему мнению, не должны радикально противостоять друг другу. Это довольно сложно, ведь на каждом из уровней имеются различные категории (уровни иерархии) индивидов, и их согласованное взаимодействие требует от таких мощных институтов, как:

- собственники;
- высшие менеджеры;
- функциональные руководители и специалисты;
- рядовые работники [7, с. 37].

Таким образом, на динамические способности можно смотреть и как на важную часть интеллектуального потенциала предприятия, формируемого в рамках кооперационного взаи-

модействия (при условии его гармоничного развития). Возникают вопросы: каким образом и на каких уровнях возникает и умножается этот потенциал, столь необходимый в условиях перехода к экономике знаний? В части оценки интеллектуальных способностей предприятия сошлемся на понятие «человеческого капитала», количественная оценка которого, как считают отдельные исследователи, может с помощью цифровых технологий модернизировать понятия заработной платы или предпринимательского дохода [8, с. 76]. В то же время другие ученые полагают это положение спорным. К примеру, М.И. Воейков указывает, что оно никак не работает с экономической точки зрения, поскольку его «невозможно ни посчитать, ни оценить» [9, с. 37]. Желательно, чтобы в данном процессе были задействованы все участники, в противном случае обеспечить эффективное и гармоничное развитие не получится. Приведем в этой связи мнение Г.Б. Клейнера, который сравнивает идеальное взаимодействие в этом «квартете сил» с симфоническим оркестром (где также представлено четыре основные группы музыкантов), признавая, что на практике внутрифирменные отношения далеки от гармонии ввиду разнонаправленности интересов и диспропорции прав и ответственности [10, с. 16]. Именно поэтому Г.Б. Клейнер в указанной статье говорит о необходимости дополнения выше указанного «квартета» пятым элементом – предприятием как субъектом, имеющим свои собственные цели, задачи и интересы. В то же время, на взгляд автора, предприятие в данном контексте может выступать в роли некоего собирательного образа, виртуального объекта (с которым все из вышеуказанных лиц так или иначе связаны), влияющего на их действия и принимаемые решения. Но никакое предприятие не может существовать в отрыве от своих работников, равно как и самостоятельно генерировать интеллектуальный потенциал. Следовательно, дорога к решению задачи интенсификации интеллектуальной деятельности в рамках компании должна быть построена с помощью инструментов межфункциональной координации, на анализе которых мы остановимся далее.

### О преемственности развития и проблеме «эффекта колена»

Может показаться, что самое очевидное решение, обеспечивающее ускоренное формирование интеллектуального капитала – это перевод имеющихся в других странах практик и институтов на российскую почву, обеспечив их адаптацию. В частности, имеются модели (концеп-

ции) кооперационного взаимодействия (в том числе и в научно-технической сфере), обеспечивающие вовлечение и мотивацию игроков различных уровней иерархии или специализации и, соответственно, рост интеллектуального потенциала. Среди них назовем модель открытых инноваций, концепцию непрерывных улучшений Кайдзен, проектный менеджмент, методологию Agile и пр. Между тем Г.Б. Клейнер в одной из своих статей констатирует эфемерность надежд на простые и апробированные в других странах решения, поскольку «импорт социально-экономических институтов практически не приводит к положительным результатам ввиду эффекта *path dependens* и своеобразия институциональной среды в каждой стране» [7, с. 38]. Отметим, что рассуждения на тему «эффекта колее» в социально-экономическом развитии являются довольно распространенными. Так, с одной стороны, преемственность процессов получает позитивную оценку исследователей, а, с другой, может трактоваться как попадание в так называемую институциональную ловушку. В.М. Полтерович понимает под «институциональными ловушками» неэффективные устойчивые нормы (неэффективные институты), которые, давно сформировавшись, находятся в самоподдерживающемся состоянии, в результате чего система вынуждена раз за разом проходить один и тот же путь [11, с. 7–8]. Из числа причин появления «институциональных ловушек» упоминается еще и культурная инерция, возникающая вследствие нежелания агентов менять стереотипы поведения, доказавшие в прошлом свою эффективность [11, с. 7–8]. А.В. Трачук обозначает на уровне предприятий еще и «ловушки компетенций», а именно, собственные компетенции, опыт и рутины компании, позволяющие в определенных условиях приносить успех, многократно ускоряя принятие решений, но при этом создающие опасность для адаптивных изменений [5, с. 47]. Такие авторы, как И.Н. Шапкин и Н.О. Воскресенская, видят еще один источник «ловушек» в ментальности народа. Это выражается в наличии устойчивых и распространенных образов мышления, запечатленных в привычках, традициях и обычаях народа, заставляющих воспроизводить образцы поведения, передающиеся от поколения к поколению несмотря на то, что именно они могут оказаться нерациональными и неэффективными в изменившихся условиях [12, с. 110]. Вероятно поэтому Г.Ю. Ивлева, описывая в начале 2000-х годов модель восстанавливающего развития для экономики России, обращала внимание на необходимость пробуждения естественных механизмов саморегуляции и раз-

вития, заложенных в любой системе, превращения национальных особенностей из факторов отставания в основу прогрессивного развития [13, с. 29]. При этом не следует забывать о глубоких традициях российской (и советской) интеллигенции как социальной группы, включавшей лиц, профессионально занимавшихся умственным трудом высокой квалификации, численность которой в условиях развития индустриального общества быстро возросла [14, с. 81–82].

Важно отметить, что российскому обществу присуща преемственность в части доминирующего отношения к важным социально-экономическим категориям. Г.Ю. Ивлева положительно охарактеризовала тот факт, что Россия на протяжении долгого времени узнала и опробовала различные развитые формы общественной организации, поэтому у нее есть прививка против всецелого поглощения «стоимостным миром» [13, с. 27]. Согласно И.Н. Шапкину и Н.О. Воскресенской, вся эта собранная за долгие годы совокупность норм, правил, обычаев, образа жизни и мысли является институциональной матрицей, отражающей социально-экономическое, политическое, культурное развитие народа, задаваемое его национальной ментальностью [12, с. 112]. Роль традиций в социально-экономическом развитии крайне важна, поскольку именно они способствуют фильтрации внешних влияний или их ассимилированию, помогают обществу быть обществом в культурно-историческом смысле [15, с. 87]. Аналогичную роль в генезисе общественных отношений, по мнению Г.Б. Клейнера, играют промышленный менеджмент (в широком смысле), научно-техническая интеллигенция, работники просвещения и здравоохранения, формирующие прослойку, призванную стабилизировать, укреплять общество, противодействовать маргинальным взглядам и действиям [16, с. 26]. Следовательно, мы можем предполагать сохранение в России традиционных подходов к организации интеллектуальной деятельности и трудовых отношений в целом в условиях перехода к экономике знаний и цифровизации социально-экономических процессов.

#### **О важности традиций в интеллектуальной сфере и тупике либерального рационализма**

Переходя к анализу тенденций развития и актуальных проблем трудовых отношений на современном этапе, особо отметим культурно-исторические традиции России. К примеру, Г.Ю. Ивлева полагает, что в нашей стране издавна традиционным считалось отношение к труду как к добродетели, нравственному деянию,

а духовное совершенствование, самоограничение, досуг были более предпочтительны, чем добыча все большего количества материальных благ [13, с. 24]. Известный исследователь культурных проблем эпохи СССР Е. Добренко подчеркивает, что труд, связанный с выгодой и материальным обогащением, в России никогда не был вписан в кадастр социальных добродетелей, таких как терпение, сострадание и др. [17, с. 13]. Таким образом, в советской стране внеэкономические стимулы труда были основополагающими, да и сам он, по словам Е. Добренко, выступал прежде всего морально-нравственной и культурной (воспевание «красоты труда») категорией [17, с. 248–249]. Значительный сдвиг в сторону доминирования либерального рационализма в экономике и социальной сфере произошел в постперестроечное время. Его последствия мы ощущаем до сих пор, поскольку «невидимая рука рынка» слабо работает в интересах страны, а в самом обществе мы видим рост стяжательства и тяги к неумеренному потреблению. На наш взгляд, именно по этой причине Г.Б. Клейнер указывает, что гиперкоммерциализация экономики приводит к деформации системы общественных ценностей, подавляет солидарность, патриотизм и стремление к коллективному сотрудничеству [18, с. 142]. Однако состояние общества в СССР не следует идеализировать. К примеру, несмотря на декларируемый коллективизм – примат общественного – есть много свидетельств о развитии обратных процессов, таких как разрыв социальных связей, закрытость, атомизация советского общества [19]. Более того, «советский экономический человек» пытался действовать как классический «экономический человек», минимизируя затраты (как правило, затраты труда) и максимизируя выгоду, которая во многом потеряла денежную форму и нашла выражение в получении привилегий [20, с. 87].

Подобные модели поведения происходят от доминирующего на Западе либерального рационализма, нашедшего выражение в концепции «экономического человека» – субъекта, стремящегося к максимизации полезности при минимуме затрат. Как констатирует М.И. Воейков, «предел мечтаний для него: получение сверхвысокой зарплаты при ничего не делании», при этом такое поведение с точки зрения рационализма нельзя считать ненормальным или морально несостоятельным [9, с. 29]. Можно также сказать, что эгоизм и потребительский подход к жизни выступают превращенными формами либерального рационализма и принципа методологического индивидуализма, искажившими изначальную суть данных явлений.

Тяга к безудержному потреблению и самолюбованию, на наш взгляд, не способствует росту интеллектуального потенциала в стране. Данный подход вместо свойственных традиционной российской этике экономии, солидарности, самоограничению абсолютизирует противоположную ценность – безответственную трату, вызывая тем самым кризис личности, общества и природы [21, с. 151]. Сегодня массовое потребление приобрело символический характер (когда на первом плане оказывается символическое значение покупки и информация об ее цене). Желание «быть на уровне» заставляет население все время покупать новые разработки, в противном случае они попадают в категорию изгоев [2, с. 93]. Можно сказать, что в этих людях мы видим новую версию вебленовского «праздного класса» [22, с. 327]<sup>2</sup>. Как пишет А.Н. Ильин, «в галактике конюмеризма господствуют вещиизм, индивидуалистическая логика и нарциссизм» [15, с. 86]. В условиях глобальной информатизации и господства социальных сетей все это приобретает крайне гипертрофированный вид<sup>3</sup>. Но вряд ли такие люди, сосредоточенные преимущественно на вопросах повышения внимания к собственной персоне, будут полезны производственной компании с точки зрения организации в ней эффективного коллективного сотрудничества (более подробно на данном аспекте проблемы мы остановимся далее).

<sup>2</sup> Согласно Т. Веблену возвышение и обогащение буржуазии сопровождалось демонстративным расточительством, бездельем, показным потреблением. Ценность товара стала определяться не его полезностью, а символическим значением – способностью его обладателя отличаться от ближних самим фактом владения данной вещью. Общественный престиж в «праздном классе» определялся степенью расточительности. Т. Веблен включал в «праздный класс» лишь наиболее крупных финансовых магнатов и не считал мелких и средних предпринимателей социальными иждивенцами [22, с. 327]. В XX в. желание выделиться перекинулось и на менее обеспеченные слои и современное общество потребления стало массовым. Данный факт отличает современных потребителей от «праздного класса» XIX в. При этом представители нового «праздного класса» продолжают потреблять не конкретный товар, а его воздействие на окружающих (особенно, в части цены блага) [23, с. 31].

<sup>3</sup> К примеру, болезненная страсть многих людей к «селфи», желание сопроводить каждый свой шаг «следом» во всемирной паутине порождает огромное количество разнообразной информации, не имеющей ни малейшего отношения к культуре. Для таких персон даже посещение музея или выставки связывается не с желанием духовно обогатиться или приобщиться к ценностям иных культур, а с желанием сфотографировать «себя любимого» на каком-либо интересном фоне и немедленно распространить эту новость в интернете.

Между тем многие авторитетные экономисты признают, что в «новой экономике» возрастает важность учета социальных и гуманитарных факторов при формировании новых экономических моделей и механизмов взаимодействия в трудовой сфере. Также растет необходимость отхода от концепции безусловного признания прибыли практически единственной целью существования бизнеса (по сей день такое положение закреплено в Гражданском кодексе). Поэтому Г.Б. Клейнер указывает на возрастающую актуальность исследования роли культуры как средовой системы, в экономических процессах, восстановлении роли моральных стимулов и общественных оценок результатов труда [18, с. 143–145]. Академик Д.С. Львов в свое время выдвигал концепцию «нравственной экономики», снижающей потери общества от деятельности теневых и криминальных структур, говорил о ценности коллективизма, предостерегал от навязывания чуждой морали [24]. Двигаясь в данном направлении, уже другие современные исследователи размышляют об «экономике счастья» [8, с. 53–58]. Таким образом, видимый из многих точек кризис модели либерального рационализма стимулирует становление и развитие новых направлений экономической мысли.

#### Новые реалии рынка интеллектуального труда

В последнее время видны предпосылки кардинальных изменений рынка труда, связанных с глобализацией, роботизацией и цифровизацией, в число которых входят создание «безлюдных производств», исчезновение или деградация определенных профессий [25, с. 68–69; 26; 27, с. 30; 28; 29, с. 59]<sup>4</sup>. Высокую актуальность приобретают исследования, касающиеся темы развития новых форм занятости населения [8, с. 100–104; 29, с. 320–321; 30]. К примеру, сейчас активно формируется практика применения гибких форм занятости, дистанционной работы, вовлечения в процессы внештатных сотрудников. И действительно, на «умных» фабриках будущего работник сможет удаленно управлять отдельными процессами (ведь скоростные коммуникационные каналы и новейшие информационные технологии легко обеспечат ему эффект личного присутствия на объекте), имея при этом социальную мобильность и свободу выбора ме-

<sup>4</sup> Согласно М.И. Воейкову, «в современных условиях доминирования высококвалифицированного труда продается не рабочая сила как таковая, а труд ... как услуга», и говорить о продаже рабочей силы можно только применительно к неквалифицированной рабочей силе: к лицам, которые мало что умеют и не знают, что с них потребуют [9, с. 36].

ста жительства [31]<sup>5</sup>. Определенным катализатором для ускорения процессов в данной сфере стала пандемия COVID-19, охватившая мир в 2020 г.

Коронавирусная эпидемия потребовала от предпринимателей использования новых организационно-технических и управленческих решений, стимулировав более активное внедрение хозяйствующими субъектами новых информационно-коммуникационных механизмов взаимодействия. Как отмечает В.И. Сергеев, оптимизации производственных и логистических бизнес-процессов способствует понимание необходимости выхода за рамки ограниченных возможностей человеческих ресурсов в сторону умных технологий, таких как искусственный интеллект [32, с. 247]. Из-за социального дистанцирования и ограничения на количество присутствующих на объекте людей многие технологи, инженеры и иной производственный персонал работают удаленно (полностью или частично) или иначе ограничены во времени, проводимом на производственных участках [32, с. 247]. Определенным образом это повлияло и на организацию исследовательских и конструкторских работ в производственных компаниях, создав определенные препятствия и ограничения, особенно в период подъема заболеваемости.

Таким образом, происходящие в обществе изменения требуют переосмысления сложившихся взглядов на характеристики и необходимые качества работников интеллектуального труда, учитывая тот факт, что в современном обществе уже довольно давно размылись границы между физическим и умственным трудом. Так, Т.Е. Андреева предлагает относить к данной группе «специалистов, производящих нематериальный, символический и неотделимый от работника продукт». Это определение связано с важным свойством информации, являющейся ресурсом, который при передаче новому собственнику остается в том же объеме и у прежнего владельца [33, с. 42]. Следует учитывать значительно увеличившуюся интенсивность работы изобретателей, которые благодаря растущим вычислительным мощностям, виртуализации и моделированию обрели способность создавать новые разработки быстрее [34, с. 357–358]. Между тем цифровизация подрывает институт авторских прав, поскольку новые идеи во всемирной сети Интернет формируются намного быстрее, «чем их можно

<sup>5</sup> Даже возникло особое понятие «глобальная деревня», характеризующее победу электронных средств взаимодействия над расстоянием и временем, расширенные коммуникационные возможности и менее конфликтные контакты [31, с. 7–8].

успеть зарегистрировать и юридически оформить» [35, с. 16–17]. Причем побочным эффектом от происходящей цифровизации, по мнению Е.В. Попова и О.С. Сухарева, становится увеличение общего объема информации и рост информационного шума, снижающего интеллектуальный потенциал, а также рост сутяжничества, повышающего транзакционные издержки и уменьшающего потенциал инновационной деятельности [36]. По данным проведенных исследований в отраслях промышленности будущего ожидается относительно большая востребованность социальных навыков (убеждение, эмоциональный интеллект, умение убеждать других) по сравнению с другими: узкими техническими навыками, связанными с программированием, контролем и эксплуатацией оборудования [25, с. 70]. Таким образом, задача по перманентному увеличению интеллектуального потенциала производственного предприятия в цифровую эпоху должна решаться с учетом следующих условий: работа характеризуется высокой интенсивностью, данный труд сопряжен с необходимостью тщательного отбора полезной информации и устранения излишних или ложных данных. При этом люди, задействованные в данной работе, должны быть нацелены на кооперацию и взаимозаменяемость.

В структуре современного общества выделяют так называемый креативный класс (для краткости иногда называемые «креаклами») – особую группу городского населения, состоящую из людей, обладающих творческими способностями и гибким мышлением, ориентированных на свободу личности, разнообразие вкусов и взглядов, профессиональный рост и саморазвитие. В России в настоящее время высказываются полярные суждения относительно данного феномена. С одной стороны, говорится о необходимости создания привлекательных условий для креативного класса, его безусловной поддержке как важного условия инновационного развития в постиндустриальной экономике знаний [1]. С другой стороны, со стороны критиков, новый класс характеризуется как очередные «космополиты», потерявшие связь со своей страной и ее традициями. Звучат утверждения об отсутствии приоритетности денежной мотивации для представителей креативного класса, их повышенной работоспособности и творческом потенциале [37]. Следует добавить, что такие люди уже достигли определенного уровня благосостояния, и им важно также общественное признание. И в любом случае «креаклов» нельзя считать интеллигентами в традиционном российском понимании данного термина, поскольку они стремятся навязывать

массам не идеологические и мировоззренческие установки, а готовые стандарты потребления и модели поведения западного общества, ориентацию на «стильный и модный образ жизни», будучи не в состоянии понять интеллигентскую этику и культурную парадигму интеллигенции [2, с. 89–90]. Также они вряд ли способны к проявлению на должном уровне ряда социальных навыков, поскольку им свойственен индивидуалистический подход. Исходя из вышесказанного, у автора возникают сомнения в их полезности именно для научно-технического развития, а также в возможности находиться в гармонии с другими уровнями (группами) индивидов согласно вышеуказанной классификации Г.Б. Клейнера. Внутренне присущая «креаклам» социальная мобильность противоположна нацеленности производственных компаний на долгосрочное планирование (производственный и инвестиционный циклы довольно длительны, равно как и процессы проектирования и внедрения новых продуктов требуют значительного времени). Вряд ли в условиях традиционного промышленного производства можно обеспечить быстрое перемещение (и адаптацию) людей между короткими проектами (стартапами) без ущерба для основной деятельности. Автор разделяет часто высказываемое мнение, что эффективное применение потенциала нового креативного класса ограничено творческими сферами деятельности, где преобладают виртуальные продукты и вещи, которые ценятся за свое символическое значение.

### Заключение

Планируя развитие интеллектуального потенциала производственной фирмы в цифровой экономике, менеджменту предприятия, его собственникам не стоит делать упор на привлекаемых извне представителей креативного класса как на основной источник. Необходимо гораздо больше уделять внимания собственным сотрудникам, поскольку, как отмечает Г.Б. Клейнер, работники в России традиционно имеют склонность к креативной, а не к рутинной деятельности [7, с. 35]. Российский работник может достигать наивысших результатов не при тиражировании заданных операций, а в процессе создания уникальных образцов продукции, что подтверждается заимствованием и «переоткрытием» на Западе отечественных инновационных изделий, таких как паровоз, самолет, вертолет, телевизор, видеомэгафон и др. [7, с. 35]. Схожим образом Г.Ю. Ивлева отмечает (как важную особенность России) сохраняющуюся неразделенность труда, малую его специализацию, что одновременно является важным свойством

творческого труда как основы постиндустриального общества [13, с. 27]. В то же время российскому социуму присущи и такие проблемные признаки, как «...широкое распространение неформальных норм, низкая договороспособность граждан и их несклонность к компромиссам» [38, с. 18]. Все эти обстоятельства следует учитывать при разработке программ инновационного развития, стимулирования внутреннего предпринимательства в промышленных компаниях. В этом случае такие факторы, как следование традициям, преемственность не станут негативными проявлениями «эффекта колеи», а будут содействовать более гармоничному развитию потенциала предприятия.

Следовательно, необходимо при формировании институциональной среды поддерживать на различных уровнях (государственном, корпоративном, местные сообщества) такие традиции, как коллективизм, стремление к сотрудничеству, которые нацеливают людей на кооперацию, саморазвитие, разумное сочетание прав и интересов, а также генерирование в рамках локальных сообществ общих ценностей. Наряду с обеспечением достойного уровня оплаты труда работников все это создаст необходимые предпосылки для формирования динамических способностей как важнейшей части интеллектуального потенциала предприятия.

### Список литературы

1. Куренной В. Креативный класс: как творческие индустрии могут помочь росту экономики. 2017. URL: <https://www.rbc.ru/opinions/economics/29/11/2017/5a1e66a09a79478521dc8da1> (дата обращения: 01.06.2021).
2. Золотарев О.В. Креативный класс в современной России. *Человек. Культура. Образование*. 2016;(1(19)):87–96. URL: [http://pse.syktso.ru/publes/1\\_19\\_8.pdf](http://pse.syktso.ru/publes/1_19_8.pdf)
3. Дерябина М.А. Организация реального сектора экономики: эволюция теоретических парадигм. Доклад. М.: Институт экономики РАН; 2015. 42 с.
4. Корсакова Л.Г., Чуйкин А.М. Стратегический потенциал организации: теоретические основания исследования. *Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Серия Гуманитарные и общественные науки*. 2015;(9):114–127. URL: <https://journals.kantiana.ru/upload/iblock/b56/Lyudmila%20Korsakova,%20Anatoly%20Chiukin,114-127.pdf>
5. Трачук А.В. Концепция динамических способностей: в поиске микрооснований. *Экономическая наука современной России*. 2014;(4(67)):39–48.
6. Неретина Е.А. Динамические способности и стратегическая архитектура компании. *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки*. 2011;(1(17)):111–115. URL: [https://izvuz\\_on.pnzgu.ru/files/izvuz\\_on.pnzgu.ru/14111.pdf](https://izvuz_on.pnzgu.ru/files/izvuz_on.pnzgu.ru/14111.pdf)
7. Клейнер Г.Б. Реиндустриализация, ресайентизация, реинституционализация – ключевые задачи экономического возрождения России. *Экономическое возрождение России*. 2015;(4(46)):34–39. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/reindustrializatsiya-resayentizatsiya-reinstitutsionalizatsiya-klyuchevye-zadachi-ekonomicheskogo-vozrozhdeniya-rossii/viewer>
8. Черновалов А.В., Цекановский З., Шиманский З., Черновалов П.А. Цифровое будущее или экономика счастья. М.: Дашков и К°; 2018. 218 с.
9. Воейков М.И. Рыночный фундаментализм и новая волна вульгаризации в экономической науке. *Вопросы политической экономии*. 2015;(1):24–37.
10. Клейнер Г. Менеджеральная революция. *Экономика и жизнь*. 2011;(38):16–17. URL: <https://kleiner.ru/pubs/menedzherialnaya-revoljutsiya/>
11. Полтерович В.М. Институциональные ловушки: есть ли выход? *Общественные науки и современность*. 2004;(3):5–16. URL: <https://ons-journal.ru/s086904990000617-0-1-ru-430/?sl=ru>
12. Шапкин И.Н., Воскресенская Н.О. Институциональная матрица России в контексте проблем глобализации. *Век глобализации*. 2016;(4):100–114. URL: [https://www.socionauki.ru/journal/vg/archive/2016\\_4/](https://www.socionauki.ru/journal/vg/archive/2016_4/)
13. Ивлева Г.Ю. Социально-экономические альтернативы России и концепция восстанавливающего развития. *Вестник Оренбургского государственного университета*. 2002;(4):24–29. URL: <http://vestnik.osu.ru/doc/1033/article/1104/lang/0>
14. Диденко Д.В. Работники интеллектуального труда как субъекты формирования и использования человеческого капитала. *Общественные науки и современность*. 2016;(1):80–89.
15. Ильин А.Н. Глобализация консюмеризма и связанные с ней социокультурные проблемы. *Век глобализации*. 2018;(3):81–94. <https://doi.org/10.30884/vglob/2018.03.08>
16. Клейнер Г.Б. Реформирование предприятий: возможности и перспективы. *Общественные науки и современность*. 1997;(3):15–29.
17. Добренко Е. Политэкономика соцреализма. М.: Новое литературное обозрение; 2007. 592 с.
18. Клейнер Г.Б. Декоммерциализация экономики как культурный проект (на пути к созданию культурологической теории экономики). *Гуманитарий Юга России*. 2015;(2):140–146. URL: <https://www.jour.fnisc.ru/index.php/hsr/issue/view/237>
19. Дубин Б. Институты, сети, ритуалы. *Pro et Contra*. 2008;12(2-3):24–35.
20. Мовсеян А.Г. Либерализм и экономика. М.: Логос; 2003. 240 с.
21. Ильин А.Н. Кризис экологии и экологического сознания в обществе потребления. *Век гло-*

бализации. 2016;(1-2):147–160. URL: <https://www.socionauki.ru/journal/articles/429111/>

22. Ольсевич Ю.А. Худокормов А.Г. Наследие варварства и цивилизованные институты. Мировая экономическая мысль. Сквозь призму веков. В 5 т. М.: Мысль; 2005: 322–337.

23. Долгин А.Б. Манифест новой экономики. Вторая невидимая рука рынка. М.: АСТ; 2010. 256 с.

24. Львов Д.С. Нравственная экономика. М.: ИНЭС; 2004. 44 с.

25. Кондратюк Т.В. Четвертая промышленная революция: какие компетенции необходимы сотрудникам. *Стратегические решения и риск-менеджмент*. 2018;(3):66–79. <https://doi.org/10.17747/2078-8886-2018-3-66-79>

26. Кузьминов Я. Как дать выпускнику колледжа надежду на успех. *Ведомости*. 2017. URL: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2017/11/28/743297-studentov-uspeshnimi> (дата обращения: 01.06.2021).

27. Подвойский Г.Л. Мир труда: контуры будущего. *Мир новой экономики*. 2017;(4):23–31. URL: <https://wne.fa.ru/jour/article/view/145/146>

28. Савельев А.И. Договорное право 2.0: «умные контракты» как начало конца классического договорного права. *Вестник гражданского права*. 2016;(3):32–59. URL: <https://www.mvgr.org/kopiya-4-2016>

29. Ширяев А. Об эффектах роботизации производства. *Общество и экономика*. 2018;(5):59–67. URL: <https://oie.jes.su/s020736760011620-1-1/>

30. Новикова И.В. Стратегическое управление трудовыми ресурсами предприятия. *Экономика*

*в промышленности*. 2018;11(4):318–326. <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2018-4-318-326>

31. Чумаков А.Н., Стычинский М.С. Культурно-цивилизационный диалог и его возможности в условиях глобального мира. *Век глобализации*. 2018;(1):3–14. <https://doi.org/10.30884/vglob/2018.01.01>

32. Сергеев В.И. Основные тенденции в управлении цепями поставок и влияние пандемии. *Логистика сегодня*. 2020;(4):246–253. <https://doi.org/10.36627/2500-1302-2020-4-4-246-253>

33. Андреева Т.Е. Работник интеллектуального труда: подход к определению. *Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Менеджмент*. 2007;(4):32–49. URL: <http://www.vestnikmanagement.spbu.ru/archive/pdf/319.pdf>

34. Голов Р.С. Цифровая экономика в России и в мире – на пути к новому технологическому укладу. *Научные труды Вольного экономического общества России*. 2017;(5):355–363.

35. Чернышев А.Г. Стратегия и философия цифровизации. *Власть*. 2018;26(5):13–21. <http://doi.org/10.31171/vlast.v26i5.5815>

36. Попов Е.В., Сухарев О.С. Цифровая экономика: «иррациональный оптимизм» управления и финансирования. *Экономика. Налоги. Право*. 2018;(2):6–17. <https://doi.org/10.26794/1999-849X-2018-11-2-6-17>

37. Креативные индустрии. 07.10.2018. URL: <https://vuzru.ru/kreativnye-industrii/> (дата обращения: 01.06.2021).

38. Ивлева Г.Ю. «Экономический империализм» и эффективность государственной службы. *Государственная служба*. 2012;(5):16–19.

## References

1. Kurennoi V. The Creative Class: How Creative Industries Can Help Grow the Economy. URL: <https://www.rbc.ru/opinions/economics/29/11/2017/5a1e66a09a79478521dc8da1> (In Russ.). (Accessed 01.06.2021).

2. Zolotarev O.V. The creative class in modern Russia. *Human. Culture. Education*. 2016;(1(19)):87–96. (In Russ.). URL: [http://pce.syktsu.ru/publes/1\\_19\\_8.pdf](http://pce.syktsu.ru/publes/1_19_8.pdf)

3. Deryabina M.A. Organization of the Real Sector of the Economy: Evolution of Theoretical Paradigms. Report. Moscow: *Inst. Econ. RAS*; 2015. 42 p. (In Russ.).

4. Korsakova L.G., Chuikin A.M. The strategic potential of an organization: A theoretical framework for research. *IKBFU's Vestnik: The humanities and social science*. 2015;(9):114–127. (In Russ.). URL: <https://journals.kantiana.ru/eng/vestnik/2088/6116/>

5. Trachuk A.V. The Concept of Dynamic Capabilities: In Search of Microfoundations. *Economics of Contemporary Russia*. 2014;(4(67)):39–48. (In Russ.).

6. Neretina E.A. Company's dynamic capabilities and strategic architecture. *University proceedings. Volga region. Social sciences*. 2011;(1(17)):111–115. (In Russ.). URL: [https://izvuz\\_on\\_eng.pnzgu.ru/on14111](https://izvuz_on_eng.pnzgu.ru/on14111)

7. Kleiner G.B. Re-industrialization, rescientification, re-institutionalization – the key tasks of the

economic revival of Russia. *The Economic Revival of Russia*. 2015;(4(46)):34–39. (In Russ.).

8. Chernovalov A.V., Tsekanovskii Z., Shiman'skii Z., Chernovalov P.A. The Digital Future or the Economics of Happiness. Moscow: Dashkov i K; 2018. 218 p. (In Russ.).

9. Voeikov M.I. Market fundamentalism and a new wave of vulgarization in economics. *Problems in political economy*. 2015;(1):24–37. (In Russ.).

10. Kleiner G. Menedzherial'naya revolyutsiya. *Ekonomika i zhizn' = Economy and life*. 2011;(38):16–17. (In Russ.).

11. Polterovich V.M. Institutional Traps and Ways Out. *Social Sciences and Contemporary World*. 2004;(3):5–16. (In Russ.). URL: <https://ons-journal.ru/s086904990000617-0-1-ru-430/>

12. Shapkin I.N., Voskresenskaya N.O. The Institutional Matrix of Russia in the Context of Global Issues. *Age of globalization*. 2016;(4):100–114. (In Russ.). URL: <https://www.socionauki.ru/journal/articles/607453/>

13. Ivleva G.Yu. The Russian social-economic alternatives and restoring development concept. *Vestnik Orenburg State University*. 2002;(4):24–29. (In Russ.). URL: <http://vestnik.osu.ru/doc/1233/article/1104/lang/1>

14. Didenko D.V. Creativity in economic history retrospective: intellectual laborers in industrial and postindustrial society. *Social Sciences and Contemporary World*. 2016;(1):80–89. (In Russ.).
15. Il'in A.N. Globalization of consumerism and related socio-cultural problems. *Age of globalization*. 2018;(3):81–94. (In Russ.). <http://doi.org/10.30884/vglob/2018.03.08>
16. Kleiner G.B. Reforming Enterprises: Opportunities and Prospects. *Social Sciences and Contemporary World*. 1997;(3):15–29. (In Russ.).
17. Dobrenko E. Political Economy of Socialist Realism. Moscow: Novoe literaturnoe obozrenie; 2007. 592 p. (In Russ.).
18. Kleiner G.B. De-commercialization of the economy as the cultural project (towards cultural theories in the economy). *Humanities of the South of Russia*. 2015;(2):140–146. (In Russ.). URL: <https://www.jour.fnisc.ru/index.php/hsr/issue/view/237>
19. Dubin B. Institutions, networks, rituals. *Pro et Contra*. 2008;12(2-3):24–35. (In Russ.).
20. Movsesyan A.G. Liberalism and Economics. Moscow: Logos; 2003. 240 p. (In Russ.).
21. Il'in A.N. The crisis of ecology and ecological consciousness in the consumer society. *Age of globalization*. 2016;(1-2):147–160. (In Russ.).
22. Ol'sevich Yu.A. Khudokormov A.G. The Legacy of Barbarism and Civilized Institutions. World Economic Thought. Through the prism of centuries. In 5 Vol's. Moscow: Mysl'; 2005:322–337. (In Russ.).
23. Dolgin A.B. Manifesto of the New Economy. The second invisible hand of the market. Moscow: AST; 2010. 256 p. (In Russ.).
24. L'vov D.S. Moral Economics. Moscow: INES; 2004. 44 p. (In Russ.).
25. Kondratyuk T.V. Fourth industrial revolution: what competences are necessary for employees? *Strategic decisions and risk management*. 2018;(3):66–79. (In Russ.). <https://doi.org/10.17747/2078-8886-2018-3-66-79>
26. Kuz'minov Ya. How to Give a College Graduate Hope for Success. *Vedomosti*. 2017. (In Russ.). URL: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2017/11/28/743297-studentov-uspeshnimi> (accessed on 01.06.2021).
27. Podvoiskii G.L. World of labour: contours of the future. The world of new economy. 2017;(4):23–31. (In Russ.). URL: <https://wne.fa.ru/jour/article/view/145/146>
28. Savel'ev A.I. Contract law 2.0: “Smart Contracts” and the beginning of the end of the classic contract law. *Civil Law Review*. 2016(3):32–59. (In Russ.).
29. Shiryayev A. On some effects of robotization of industrial processes. *Society and Economics*. 2018;(5):59–67. (In Russ.).
30. Novikova I.V. Strategic management of labor resources. *Russian Journal of Industrial Economics*. 2018;11(4):318–326. (In Russ.). <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2018-4-318-326>
31. Chumakov A.N., Stychinskii M.S. The Cultural-Civilizational Dialogue and the Opportunities it Provides in the Global World. *Age of globalization*. 2018;(1):3–14. (In Russ.). <https://doi.org/10.30884/vglob/2018.01.01>
32. Sergeev V.I. Key Trends in Supply Chain Management and the Impact of the Pandemic. *Logistika segodnya = Logistics today*. 2020;(4):246–253. (In Russ.). <https://doi.org/10.36627/2500-1302-2020-4-4-246-253>
33. Andreeva T.E. Knowledge Worker: An Attempt to Define Phenomena. *Vestnik of Saint Petersburg University. Management*. 2007;(4):32–49. (In Russ.). URL: [http://www.eng.vestnikmanagement.spbu.ru/archive/?article\\_id=390](http://www.eng.vestnikmanagement.spbu.ru/archive/?article_id=390)
34. Golov R.S. Digital Economy in Russia and the World – Towards a New Technological Way. *Scientific works of the Free Economic Society of Russia*. 2017;(5):355–363. (In Russ.).
35. Chernyshev A.G. Strategy and Philosophy of Digitalization Digitalization. *Vlast'*. 2018;(5):13–21. (In Russ.). <http://doi.org/10.31171/vlast.v26i5.5815>
36. Popov E.V., Sukharev O.S. Digital Economy: “Irrational Optimism” of Management and Financing. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economy. Taxes. Right*. 2018;(2):6–17. (In Russ.). <https://doi.org/10.26794/1999-849X-2018-11-2-6-17>
37. Creative Industries. 07.10.2018. (In Russ.). (Accessed 01.06.2021).
38. Ivleva G.Yu. “Economic imperialism” and the efficiency of public service. *Public Administration*. 2012;(5):16–19. (In Russ.).

#### Информация об авторе

**Плещенко Вячеслав Игоревич** – канд. экон. наук, начальник управления закупок оборудования и основных материалов АО «Гознак», 115162, Москва, ул. Мытная, д. 17, Российская Федерация; e-mail: v\_pl@mail.ru

#### Information about the author

**Vyacheslav I. Pleschenko** – PhD (Econ.), Head of Department, JSC Goznak, 17 Mytnaya Str., Moscow 115162, Russian Federation; e-mail: v\_pl@mail.ru

Поступила в редакцию 08.06.2021; поступила после доработки 26.08.2021; принята к публикации 05.09.2021  
Received 08.06.2021; Revised 26.08.2021; Accepted 05.09.2021