

Министерство образования и науки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего профессионального образования  
«Казанский национальный исследовательский  
технологический университет»

И.З. Гарафиев

ИННОВАЦИОННЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ  
КАПИТАЛ И КОГНИТИВНЫЙ ТРУД  
РАБОТНИКА

Монография

Казань  
Издательство КНИТУ  
2012

УДК 316.422  
ББК 60.5

### **Гарафиев И.З.**

Инновационный человеческий капитал и когнитивный труд работника: монография / И.З. Гарафиев; М-во образ. и науки России; Казан. нац. исслед. технол. ун-т. – Казань : Изд-во КНИТУ, 2012. – 284 с.

ISBN 978-5-7882-1357-6

В монографии выявлена причинно-следственная связь между ролью знания в современном обществе как экономического, производственного ресурса и изменением его социальной структуры, приведшей к формированию новой социальной группы – когнитивных работников, занимающихся производством и распространением знания. Предложена авторская интерпретация инновационного человеческого капитала как критерий оценки инвестиционного и сетевого характера труда когнитивных работников.

Предназначена для социологов, экономистов, специалистов в области экономической социологии, исследователей-практиков, занимающихся анализом и прогнозированием социальных явлений и процессов.

Подготовлена на кафедре государственного муниципального управления и социологии.

Печатается по решению редакционно-издательского совета Казанского национального исследовательского технологического университета

Рецензенты: д-р социол. наук, проф. *Ю.Р. Хайруллина*  
канд. экон. наук, доц. *Ю.С. Валеева*

ISBN 978-5-7882-1357-6

©  
©

Гарафиев И.З., 2012  
Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2012

## **ВВЕДЕНИЕ**

Развитие общества в XXI веке поставило перед человечеством новые цели и задачи, связанные с переходом к принципиально новому типу развития, характеризующемуся сменой технологических укладов, преобладанием в общественном производстве сферы услуг, науки и образования. Изменилась роль индивида в социуме - он становится инициатором инновационных идей и тем самым преобразует знание в основной фактор производства, в главный экономический ресурс общества. Профессиональные знания и умения, интеллектуальные способности человека перестают быть только его личностными характеристиками, а становятся национальным богатством и ресурсом развития территории. В этих условиях качество человеческого капитала приобретает стратегическое значение для социального развития общества.

Однако современное общество развивается неоднородно, что в мире и в России остаются отдельные анклавы, не тронутые глобализацией. Возможность выхода региона на ведущие позиции в глобальной конкурентной борьбе во многом предопределена уровнем человеческого капитала его населения. При этом следует учитывать, что в постоянно меняющемся мире для поддержания конкурентоспособности на глобальном уровне регион нуждается в специальном инновационном человеческом капитале. Инновационный человеческий капитал выступает как ключевая характеристика активной части населения региона, позволяющая превращать знание в экономический ресурс общества. Следовательно, необходима разработка регионоориентированной методологии социального развития, позволяющей учитывать особенности регионального социума при принятии стратегии управления инновационным человеческим капиталом.

Актуальность исследования определяется еще и тем, что существующие способы анализа человеческого капитала направлены на выявление, в основном, общих показателей. Методики оценки специальных знаний и умений, применяемые при анализе человеческого капитала фирмы, страдают экономизмом и технократизмом. Оперировав экономическими и статистическими показателями, они упускают из виду социальные факторы теории человеческого капитала, являющейся одной из первых теории социального развития.

Новое понимание роли и места человека в системе общественных отношений требует и трансформации государственного управления в сторону к человекоориентированной модели экономики, социальной сферы, политики, основанной на стимулировании инвестиций в инновационный человеческий капитал населения, организации сетевых форм его использования. Механизмом решения проблем конкурентоспособности регионов является развитие инновационного человеческого капитала как основы социального развития региона, направленного на превращение знания в экономический ресурс.

Такая постановка вопроса предполагает расширение исследовательского инструментария, ориентирует на новую концептуальную разработку проблемы инновационного человеческого капитала, преодоление стереотипов одностороннего обобщенного восприятия человеческого капитала, утвердившихся в социологии и экономике.

Целью работы является анализ развития инновационного человеческого капитала как ресурса, используемого в рамках когнитивного труда.

Структура монографии соответствует цели исследования.

В первой главе «Теоретико-методологические подходы к анализу инновационного человеческого капитала» обосновано понимание инновационного человеческого капитала как характеристики когнитивных работников и проанализированы инвестиционный и сетевой характер когнитивного труда

Во второй главе «Инновационный человеческий капитал как критерий оценки инвестиционного характера труда когнитивных работников» проанализирована и определена структура специального и инновационного человеческого капитала отраслей российской экономики. В третьей главе «Инновационный человеческий капитал как критерий оценки сетевого характера труда когнитивных работников» изучены отечественные и зарубежные рейтинги инновационного развития регионов, предложен и рассчитан авторский индекс развития инновационного человеческого капитала региона, рассчитан индекс развития инновационного человеческого капитала региона для бизнес-проектов ведущих отраслей промышленности РФ

# Глава 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ ИННОВАЦИОННОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

## 1.1. Инновационный человеческий капитал как характеристика когнитивных работников

Большинство современных авторов пишет о смене характера трудовой деятельности и росте влияния социальной группы, занимающейся производством и распространением знания, информации и технологии. Причиной возникновения данной социальной группы мы видим в использовании знания как экономического ресурса.

Современное общество, основанное на экономике знаний, трансформирует прежнюю систему стратификации, все больший удельный вес получают работники, занимающиеся обработкой информации и знания, которые теоретически обосновывают, планируют и осуществляют практические действия со знанием. Существуют различные термины, обозначающие данную группу: «символические аналитики» Р. Райха, «эксперты знания» П. Друкера, «когнитариат» Э. Тоффлера, информационные работники М. Кастельса. Д.В. Ефременков вообще считает, что «в каком-то смысле сам термин «общество знания», введенный в оборот американским политологом Р. Лэйном для характеристики влияния научного знания на сферу публичной политики и управления, оказался побочным продуктом дискуссии о технократии и экспертократии<sup>1</sup>. Д. Белл обоснование своей теории строит через анализ трансформации символического значения понятия «труд» и изменения его характера. Он подчеркивает наукоемкий характер производства - наука превращается в непосредственную производительную силу. Собственность, являвшаяся до сих пор главным критерием социальной стратификации, уступает место уровню знания и образования. Поэтому в постиндустриальном обществе классовое деление сменяется профессиональным: люди делятся уже не на богатых и бедных (в экономике доминирует иная форма и иной источник богатства – информация, знания), но на более и менее компетентных. Конфликт состоит не в том, что кто-то владеет большим или

---

1 Ефременко Д.В. Концепция общества знания и ее обратная сторона // Концепция «общества знания» в современной социальной теории: Сб. научн. тр. / РАН. ИНИОН . Центр соц. науч.-информ. исслед. Отд. социологии и соц. психологии; Отв. ред. Д.В. Еф-ременко. М., 2010. С.68.

меньшим количеством информации (она неисчерпаема и к ней одновременно может иметь доступ множество людей), а в том, что существует разрыв, говоря просто, между людьми образованными и необразованными. В связи с этим Д. Белл говорит о появлении меритократии (от английского «merit» - заслуга) – новой группы людей, которая занимает высокое социальное положение, обусловленное исключительно интеллектуальным потенциалом и способностью генерировать новое знание<sup>2</sup>.

К таким выводам Д. Белл приходит исходя из выявленных тенденций развития постиндустриального общества. Во-первых, в секторе услуг главной становится профессиональная работа, в которой, как утверждает Д. Белл, к концу 1980-х годов будет занято более 30% всей рабочей силы. Это означает, что центральной фигурой становится «специалист, поскольку он имеет соответствующее оборудование, образование и навыки, чтобы обеспечивать тот род деятельности, который во все более возрастающей мере востребован в постиндустриальном обществе»<sup>3</sup>. Во-вторых, «стержнем постиндустриального общества становятся профессиональное техническое обслуживание»<sup>4</sup>, а также «ученые и инженеры, которые формируют ключевую группу в постиндустриальном обществе»<sup>5</sup>. В-третьих, они становятся особым, «решающим» сегментом услуг в этом обществе. Это те профессионалы, присутствие которых в здравоохранении, образовании, исследовательской работе, управлении свидетельствует об «экспансии новой интеллигенции - в университетах, исследовательских организациях, в сфере свободных профессий и управления»<sup>6</sup>.

Д. Белл считает, что увеличение значения профессионалов предполагает не только увеличение количества обрабатываемой информации,

---

2 Bell D. The Social Framework of Information Society. // The Computer Age: A Twenty Year View. - L., 1981. P.169-176.

3 Bell D. The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting. N. Y., 1973. P.127.

4 Bell D. The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting. N. Y., 1973. P.33.

5 Bell D. The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting. N. Y., 1973. P.17.

6 Bell D. The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting. N. Y., 1973. P.15.

но и то, что общество претерпевает качественные изменения. Одна из причин этих изменений заключается в том, что профессионалы - эксперты, больше, чем другие склонны к планированию. Следовательно, одной из главных черт нового общества становится планирование, которое устраняет случайности в жизни, пущенной на самотек. В постиндустриальном обществе, в отличие от индустриального свободного рынка, определяющим становится предвидение, планирование, выработка стратегий развития общества как осознанный, целенаправленный, контролируемый процесс. Направленность на планирование и заботу о клиенте предполагает, по мнению Д. Белла, возникновение «нового сознания» в постиндустриальном обществе, которое, являясь «коммунитарным обществом», больше поощряет «комьюнити» (сообщество), нежели индивидов», это для нового общества становится главной точкой отсчета<sup>7</sup>. Все это, по мнению Д. Белла, свидетельствует о переходе от «экономизирующего» этоса (максимального удовлетворения собственного интереса) к «социологизированному» образу жизни («попытка оценить потребности общества наиболее сознательным образом... на основе ясно сформулированного «общественного интереса»)<sup>8</sup>.

Серьезные трансформации, по мнению Э. Тоффлера претерпевают сферы труда, образования и формы организации: «для управления промышленными предприятиями и офисами компаниям Третьей волны понадобятся работники более способные к самостоятельной деятельности, скорее изобретательные, нежели беспрекословно выполняющие указания. Чтобы подготовить таких работников, школам придется далеко уйти от современных методов обучения»<sup>9</sup>. Новый труд, основывается на трехуровневой системе образования: первый уровень - формальное обучение (школа, колледж); второй - профессиональное обучение; третий - культурное образование, которое должно стать базовым и научить человека адекватно функционировать в его социальном и культурном окружении. Обучение дает квалификацию, образование - метаквалификацию, т. е. систему знаний, облегчающую поиск и усвоение новых знаний. Со-

---

7 Bell D. The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting. N. Y., 1973. P.128,220.

8 Bell D. The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting. N. Y., 1973. P.283.

9 Тоффлер Э. Третья волна. - М.: Аст, 2002. С. 563.

временному обществу необходима новая система продолжающегося в течение всей жизни человека образования. При быстрых изменениях информационной среды люди должны иметь возможность получать время от времени новое образование. В будущем периоды трудовой деятельности человека должны будут чередоваться с периодами его переподготовки. Такое развитие человека уже не могут обеспечить старые институты, будет происходить переход от иерархии к сетевой организации, децентрализация организационных структур<sup>10</sup>.

По мнению П. Друкера в обществе знаний появляется работник, который должен не только обладать знанием (knowledge worker), но и управлять знанием, как основным ресурсом в процессе принятия решений (knowledge management). Роль управления состоит в том, чтобы превратить знание и образованность в непосредственную производительную силу общества, в то, что называется истинным капиталом любой экономики, а механизм, обеспечивающим данный процесс, является внедрение инновации<sup>11</sup>.

Н. Штер констатирует рост числа профессий, требующих основанного на знании труда, в то время как доля рабочих мест, требующих ограниченных когнитивных навыков, будет стремительно сокращаться. В результате все меньше людей будет заниматься материальным производством<sup>12</sup>.

М. Кастельс подчеркивает особую роль «информационных работников», они взаимодействуют друг с другом в сетях, заключая сделки по всему миру, работают над каким-то проектом и находят новые рыночные ниши. «Информационные работники» больше связаны с себе подобными, чем с той компанией, где они работают по контракту. М. Кастельс большое внимание уделяет переменам, произошедшим в трудовых практиках и моделях занятости, следствием которых стал рост индивидуализированной информационной работы, в целом приносящей больше удовлетворения, чем трудовая деятельность, доступная в прошлом. Сетевое общество заставляет человека быть более гибким, как сегодня, так и в будущем, если он хочет выжить в «системной подвижности» информационного капитализма. За функционирование капитализма теперь

---

10 Тоффлер Э. Третья волна. - М.: Аст, 2002. С. 565.

11 См.: Друкер П. Эффективный управляющий. Москва. 1994.

12 Штер Н. Мир из знания // Социологический журнал.-2002. - №2. С. 15

несет ответственность ориентированный на сети и экспертный «информациональный» труд. Эта группа работников стала ключевой силой в обществе, она отвечает практически за все - от создания технологий, управления изменениями в корпорациях до требования законодательных реформ. Напротив, при информационном капитализме число рабочих физического труда (по М. Кастельсу, «работников общего типа») все более сокращается и они все хуже ощущают себя. Они постоянно подвергаются угрозе из-за своей негибкости, которая не позволяет им приспособливаться к переменам, а также из-за информационного труда, который, будучи новаторской, производящей богатство силой, вынуждает их к переменам. Ключевой вклад «работников общего типа» отрицается: трудовая теория стоимости замещается теорией стоимости, создаваемой знанием. По словам М. Кастельса, «знание и информация стали главным сырьем современного производственного процесса, а образование - основным качественным показателем труда, поэтому новыми производителями при информационном капитализме являются те генераторы знаний и обработчики информации, чей вклад в экономику... наиболее значим»<sup>13</sup>. Возник новый класс информационных работников, что позволяет пренебречь прежним рабочим классом.

Ряд авторов, представителей школы регулирования (А. Липиц, М. Альетта, Р. Буайе, Д. Харви, С. Лэшу и Д. Юрри) развитие современного общества анализируют с точки зрения перехода от фордистского к постфордистскому обществу, связанного со сменой массового производства обществом, где доминирует гибкая специализация. Для большинства представителей школы регулирования режим «гибкого накопления» отличается от предшествующего гибкостью наемных работников, которые больше не зависят от профессионального разделения труда, главным качеством считается адаптивность, разнообразие трудовых навыков и умений. Здесь же актуальным становится тезис о «пожизненном обучении», понимание того, что в «новые времена» перемены происходят постоянно, и наемный работник должен быть в первую очередь «гибким». Гибкость проявляется в оплате труда, которая все более индивидуализиру-

---

13 Castells M. The Power of Identity, The Information Age: Economy, Society and Culture Vol. II. Cambridge, MA; Oxford, UK: Blackwell. 1997. P.345.

ется, в трудовой гибкости, предполагающей готовность часто менять работу, в графике работы, включающем работу в выходные дни.<sup>14</sup>

По мнению Р. Райха случился переход от массового производства к производству товаров высокой ценности и сервису. Этот процесс стимулирует дифференциацию, инновации и применение знания в экономике ввиду необходимости постоянно поиска специализированных рынков, разработки новых продуктов, символическое значение и техническая изощренность которых все время возрастают<sup>15</sup>.

Продукция становится все более насыщенной информацией и знанием, это приводит к росту значения так называемых «мозговых отраслей», - биотехнологий, средств массовой информации и компьютерного программирования. В них инвестируются большие средства, потому что дешевая рабочая сила, которой в мире много, без этих отраслей не в состоянии производить новую сложную продукцию. Р. Райх полагает, что в современном обществе ключевую роль играют примерно 20 % от всех занятых в экономике, которых он называет символическими аналитиками. Они «постоянно вовлечены в оперирование идеями» и обладают «интеллектуальным капиталом», определяющим успех в экономике, поддерживают единство и расставляют «предпринимательские сети»<sup>16</sup>. Символические аналитики «определяют и решают проблемы или посредничают при их решении, оперируя символами», их главные компетенции: умение абстрактно и системно мыслить, эксперимент и сотрудничество, огромная гибкость, возможность адаптировать свои способности к бесконечно возникающим новым ситуациям<sup>17</sup>.

Во многом выделение группы новых работников, работающих с информацией является развитием идеи меритократии, когда успех достигается не за счет унаследованных преимуществ, а за счет способностей и усилий, приложенных во время обучения. В современном обществе

---

14 McGregor. A. and Sproull. A. 'Employers and the flexible workforce. // Employment Gazette, May, 225–34. 1992.

15 Reich R. The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism. 1991. P.14.

16 Reich R. The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism. 1991. P.85.

17 Reich R. The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism. 1991. P.178.

работнику вне зависимости от конкретной специальности требуется качественное образование. Деятельность университетов направлена на формирование у студентов «актуальных компетенций», чтобы после получения диплома они могли удовлетворить запросы работодателей. К таким «актуальным компетенциям» относятся: коммуникативные навыки, умение работать в команде и разрешать проблемы, адаптивность, готовность «учиться всю жизнь». Для тех, кто получил подтверждение своих возможностей в виде университетского диплома, если они нацелены на дальнейший успех, необходимо иметь «портфолио» личных достижений, чем оно лучше, тем более успешнее работник.

Развитие современного общества происходит благодаря «экспертам» разного рода, ряд авторов описывает роль образованных членов общества, указывая на их какие-то отличия: технические навыки, когнитивные способности, формальное образование. Но суть данного подхода выражена в тезисе, что образованные элиты играют в обществе ключевую роль. Данный подход основан на положении, что разделение труда и технология определяют неизбежную иерархию власти и статусов, это является главной причиной «естественного» неравенства, имеющего внесоциальную природу, влекущего за собой огромные социальные последствия<sup>18</sup>.

Безусловно, увеличение значения «экспертов» в обществе не одномоментный процесс, начавшийся еще в индустриальную эпоху, рост информационных технологий лишь стал его катализатором. Историк Г. Перкин попытался описать процесс преобладания профессионального труда в Англии начиная с 1880-х годов, автор полагает, что можно говорить о возникновении «профессионального общества», в котором определяющим становится «человеческий капитал, созданный образованием и подкрепленный... исключением неквалифицированных работников»<sup>19</sup>.

Схожие с Г. Перкиным идеи высказал О. Гоулднер. Он пишет о возникновении «нового класса», под которым понимает новый тип наемного работника, широко распространившийся в XX веке, «состоящий

---

18 Webster, F., Robins K. Information Technology: A Luddite Analysis. Norwood, NJ, 1996, P. 49.

19 Perkin G. The Rise of Professional Society: Britain since 1880. L.: Routledge, 1990. P.2.

из интеллектуалов и технической интеллигенции»<sup>20</sup>. Этот новый класс, безусловно, желает улучшить свое материальное положение и зачастую зависит от властных структур, но он не способен противостоять контролю со стороны бизнеса и политиков. Несмотря на наличие потенциальных возможностей, внутри «нового класса» существует противостояние между технократами и конформистами, с одной стороны, и интеллектуалами-гуманитариями, настроенными независимо и критически, - с другой. Это различие Г. Перкин определяет как конфликты между профессионалами, занятыми в частной сфере, и профессионалами, работающими в общественном секторе. Г. Барнс и Ж. Гурвич обосновали возрастающие роли экспертов и технических специалистов нарастающим несоответствием между ускорением прогресса технологии и низкими темпами модернизации социальных, юридических и политических институтов<sup>21</sup>.

Для таких исследователей как Г. Перкин и О. Гоулднер количественный фактор - не главное, как бы ни увеличались группы, о которых идет речь, в пропорции ко всему населению они остаются в явном меньшинстве.

Подтверждение идей этих авторов можно найти при анализе степени новизны тех отраслей, которые интенсивно используют знание. Всеобщий ажиотаж сейчас вызывают биотехнологии и IT-технологии, но есть и в прошлом столь же очевидные примеры бизнеса, построенного на знании. Нефтехимия, фармацевтика, авиационная и космическая техника, производство электроэнергии появились в начале XX века и внесли значительный вклад в экономическое развитие государств и в решение проблемы занятости. Г. Перкин также указывает, что высшее образование не дает привилегированного положения. Не менее важно позиционирование на рынке и возможность завладеть рычагами влияния на него. С середины 1970-х годов произошло резкое увеличение числа работников некоторых профессий (университетских преподавателей, архитекторов, исследователей, библиотекарей и врачей), огромный рост

---

20 Gouldner A. The Future of Intellectuals and the Rise of the New Class. – N. Y.: Seabury Press, 1979. P.153.

21 Barnes H. E. Historical sociology: Its origin and development. NY: Philosophical Library, 1948. P. 143-168; Gurvitch G. La technocratie est-elle un effet inevitable de l'industrialisation? // Gurvitch G. (éd.) Industrialisation et technocratie. Paris: Armand Colin, 1949.

людей, получивших высшее образование, и в то же время спад отдачи от него. Почти все свидетельствует о значении не столько информационного труда, сколько места на рынке, которое вне зависимости от интеллектуальной одаренности работника оказывается решающим фактором.

Ряд исследователей наоборот считает, что особо актуальной становится проблема содержания когнитивного труда (knowledge work). Агент работы со знанием является когнитивным работником (knowledge worker). Этот термин заменил в 1990-х годах такие концепты, как интеллектуальный работник, академический работник, брокер знания, профессионал хай-тека. Общим для представителей всех этих профессий является то, что их доход связан не с их специальным образованием, а способностью к абстрактному и системному мышлению и готовностью к командной работе, т.е. к работе со знанием в организационном контексте<sup>22</sup>.

Г. Бехман считает, что категории когнитивных работников можно разделить на четыре иерархически взаимосвязанные группы: производители знания, генерирующие новое знание; пользователи знания; «навигаторы» или организаторы использования знания; организаторы и инженеры работы со знанием<sup>23</sup>. А. Лазовски-Блаут, М. Кофранек и С. Перницка выделяют три главных признака, позволяющих отличать когнитивный труд от других форм занятости: работа с совокупностью разнообразной социально значимой информации в большинстве случаев требует комбинации стандартного образования и повышения профессиональной квалификации; работа носит креативный и рефлексивный характер, и ее результатом часто становится производство нового знания; занятые в этой сфере стремятся найти нетрадиционное решение уже известных задач и/или обращаются к нерешенным проблемам; предпосыл-

---

22 Бехман Г. Общество знания-трансформация современных обществ // Концепция «общества знания» в современной социальной теории: Сб. научн. тр. / РАН. ИНИОН . Центр соц. науч.-информ. исслед. Отд. социологии и соц. психологии; Отв. ред. Д.В. Еф-ременко. М., 2010. С.53.

23 Бехман Г. Общество знания-трансформация современных обществ // Концепция «общества знания» в современной социальной теории: Сб. научн. тр. / РАН. ИНИОН . Центр соц. науч.-информ. исслед. Отд. социологии и соц. психологии; Отв. ред. Д.В. Еф-ременко. М., 2010. С.53.

кой успеха является высокий уровень компетентности при решении проблем в условиях повышенной сложности.

Когнитивный труд, по убеждению авторов, имеет место преимущественно в сферах производства нового знания и его практического применения. В частности, роль когнитивного труда очевидна в процессе исследований и разработок, промышленном внедрении их результатов в условиях реформирования управления предприятием и персоналом и, наконец, при консультациях по проблемам контроля и маркетинга<sup>24</sup>.

М. Кофранек заявляет, что когнитивный работник является «инженером знания» (knowledge engineer), своеобразным посредником и переводчиком с языка разработчиков технологий (в первую очередь информационных) на языки менеджеров производства и конечных потребителей. Он на основе интеграции различных дисциплинарных подходов создается новое знание, и предлагает инновационные решения, специфические для соответствующей организации и присущей ей бизнес-модели. М. Кофранек считает, что в число важнейших задач инженера знания входят: внедрение приемов моделирования процессов и систем, способствующих эффективному применению информационных технологий в коммерческой деятельности и в человеко-машинном взаимодействии; использование оптимальных вариантов действий для реализации проектов, связанных с информационными технологиями; ориентированное на знание планирование ресурсов предприятия; обеспечение сбалансированного применения информационных технологий и оценка пользы и издержек их использования в данном бизнесе.<sup>25</sup>

Подводя итог, можно сказать, что доминирование профессионалов-экспертов проходило в обществе на протяжении больше, чем столетие. В социуме всегда существовала определенная социальная группа, выполнявшая функцию применения теоретических знаний для решения общественно значимых задач, без их оценки ни государственные деяте-

---

24 От общества труда к обществу знания (Сводный реферат) // Концепция «общества знания» в современной социальной теории: Сб. науч. тр. / РАН. ИНИОН. Центр соц. науч.-информ. исслед. Отд. социологии и соц. психологии; Отв. ред. Д.В. Еф-ременко. М., 2010. С.219.

25 Kofranek M. Knowledge Engineering - Wissensarbeit an der Schnittstelle Business-IT // KM-Journal. – Wien, 2007. - № 1. Режим доступа: [http://www.km-a.net/kmjournals/Pages/Kofranek\\_WissensarbeitanderSchnittstelleBusiness-IT.aspx](http://www.km-a.net/kmjournals/Pages/Kofranek_WissensarbeitanderSchnittstelleBusiness-IT.aspx)

ли, ни предприниматели не способны начать тот или иной проект. Однако только в современном обществе значимость этой социальной группы стала столь весомой, во-первых, из-за увеличения количества информации и дальнейшей специализации знаний, во-вторых, из-за облегчения коммуникаций, благодаря информационным технологиям внутри самой группы, позволяющей выработать некие универсальные принципы. Все это привело к возникновению сетевого взаимодействия между экспертами.

Анализ теоретических концепций современного общества показал наличие двух взаимосвязанных тенденций развития социума. Первая тенденция связана с тем, что во всех концепциях ведущая роль отводится знаниям, информации и технологиям как главным факторам, определяющим развитие современного общества. Вторая тенденция заключается в том, что большинство авторов пишет о смене характера трудовой деятельности и росте влияния социальной группы, занимающейся производством и распространением знания, информации и технологии. В рамках понимания социального развития как развития человеческого капитала выявленные тенденции можно трактовать как персонафицированные в работнике знания, определяют развития общества, при этом изменяя характер труда самих работников.

Итак, существует причинно-следственная связь между использованием знания как экономического ресурса и появлением новой социальной группы когнитивных работников. Сложным является процесс идентификации этой группы, не существует каких-либо точных индикаторов, позволяющих причислить человека к этой группе (как например, наличие ребенка причисляет человека к социальной общности родителей). Ввиду того, что не существуют четких индикаторов самоидентификации, мы можем причислять человека к социальной группе когнитивных работников только по косвенным признакам. Как любая социальная группа, когнитивные работники должны иметь общие социальные практики, в качестве таковых нами выделяются инвестиционный и сетевой характер когнитивного труда. Под инвестиционным характером когнитивного труда мы понимаем необходимость постоянного инвестирования работником в собственный человеческий капитал. Процесс инвестирования позволяет его причислить к социальной группе когнитивных работников. Под сетевым характером когнитивного труда мы пони-

маем способ организации деятельности когнитивных работников, связанный с их взаимодействием в рамках сетевых структур и проектов.

Выявленная нами причинно-следственная связь между использованием знания как экономического ресурса и появлением новой социальной группы когнитивных работников может носить и обратный характер, когда следствие влияет на причину. Нами предлагается собственная трактовка взаимозависимости причинно-следственных связей между этими двумя тенденциями развития современного общества. Если применить принцип детерминизма к нашему анализу, то мы можем говорить о том, что следствие влияет на причину, является условием, в котором действует причина. В таком случае нам надо определить то средство, с помощью которого следствие (социальная группа когнитивных работников) влияет на причину (использование знания как экономического ресурса). Качественной характеристикой знания является его способность производить потребительские товары и услуги с целью получения прибыли. Следовательно, средство, с помощью которого когнитивные работники влияют на использование знания как экономического ресурса, должно способствовать производству прибыльных товаров и услуг. Из всех способов производства товаров и услуг нам нужно выбрать тот, который является наиболее «знаниеемким», т.е. при котором в себестоимости товара большую долю будут занимать затраты на знания. Сформулированным требованиям полностью отвечает способ производства, основанный на внедрении инноваций. Инновации мы предлагаем рассматривать как средство, с помощью которого когнитивные работники влияют на использование знания как экономического ресурса.

Проблема возникновения «нового» и его взаимосвязи со «старым», волновала ученых во все времена, наиболее четкие теории объяснения нового на философском уровне представлены в рамках методологических парадигм диалектики и синергетики. Законы диалектики объяснили причину возникновения нового (единство и борьба противоположностей), выявили механизм создания нового (переход количества в качество), определили этапы становления нового (отрицание отрицания). Синергетика была направлена на анализ неравновесных процессов, концепция «нового» здесь - результат современной теории неустойчивости и хаоса. В силу самоорганизации, даже если начальные значения и граничные условия известны, у системы еще остается много состояний,

«выбор» между которыми она производит под действием флуктуации (случайных отклонений). И. Пригожин считает, что бифуркация (разделение решения на несколько ветвей при изменении параметра системы) можно считать источником инноваций, а созидательную, творческую активность и инновации человека можно рассматривать как усиление законов природы, уже представленных в физике и химии<sup>26</sup>. Анализ литературы показал, что зачастую происходит отождествление понятий «новшества», «новации», «нововведения», «инновации». Буквальный перевод с английского слова «innovation» означает «введение новаций», или, в нашем понимании этого слова, – «введение новшеств». При этом под новшеством понимается новый порядок, новый обычай, новый метод, изобретение, новое явление. С момента принятия к распространению новшество приобретает новое качество – становится нововведением (инновацией). Процесс введения новшеств на рынок принято в научной литературе называть процессом коммерциализации. Мы в работе будем придерживаться определения инноваций данных документе «Руководство Осло» (рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям). Данное руководство является основным методологическим документом Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) в области инноваций как для стран, непосредственно участвующих в деятельности ОЭСР, так и ряда стран Восточной Европы, Латинской Америки, Азии, Африки, не являющихся пока членами этой организации. Руководство одобрено Комитетом ОЭСР по научной и технологической политике (CSTP), Комитетом ОЭСР по статистике (CSTAT) и Рабочей группой Евростата по статистике науки, технологий и инноваций (WPSTI). Инновация - введение в употребление какого-либо нового или значительно улучшенного продукта (товара или услуги) или процесса, нового метода маркетинга или нового организационного метода в деловой практике, организации рабочих мест или внешних связей<sup>27</sup>.

Теперь перед нами стоит задача выявить то, благодаря чему когнитивные работники могут применить инновации как средство влияния на использование знания как экономического ресурса. Нам нужно опреде-

---

26 Пригожин И. Конец определенности. Ижевск. 1999. С.21.

27 Руководство Осло: рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям, М.2010. Режим доступа:  
<http://mon.gov.ru/files/materials/7766/ruk.oslo.doc>.

лить качественную характеристику, позволяющую когнитивным работникам осуществлять инновационную деятельность. Инновационная деятельность - это часть профессиональной деятельности когнитивных работников. Для обозначения совокупности знаний и практического опыта, умений сотрудника, позволяющих ему осуществлять профессиональную деятельность, используется понятие «человеческий капитал». Использование теории человеческого капитала при анализе качественных характеристик когнитивных работников вытекает из логики их работы. Когнитивный труд – это форма трудовой активности, которая оплачивается не за какое-то абстрактное знание, а за вполне конкретное использование знания для решения производственных и коммерческих задач соответствующего предприятия. Речь идет не о рутинном для рыночной экономики знании, но о тех его формах, которые способны обеспечить конкурентные преимущества, специфичны для того или иного производственного процесса и, как правило, являются объектом интеллектуальной собственности. По мнению Х. Коцыбы при характеристике знания как «источника прибавочной стоимости» нельзя говорить о простой передаче. Предпосылкой рыночного успеха является гибкое оперирование различными видами знания, их комбинирование с практическими навыками сотрудников<sup>28</sup>.

Вполне очевидно, что для осуществления инновационной деятельности когнитивным работникам необходим не человеческий капитал вообще, а специальный человеческий капитал.

Одним из новаторских подходов Г. Беккера к теории человеческого капитала стало выделение им общей и специальной подготовки на рабочем месте, данное деление стало позже именоваться как общий и специальный человеческий капитал. Ключевой особенностью общей подготовки является то, что она «способна приносить пользу во многих фирмах, а не только там, где она была получена»<sup>29</sup>. Фирмы не будут возражать против нее в том случае, если «они вообще не будут участвовать в оплате ее издержек, лица, получающие общую подготовку, будут гото-

---

28 Kocyba H. Die Bedeutung der Kategorie Wissen für den Wandel der Arbeit // Technikfolgenabschätzung – Theorie und Praxis. – 2007. - Jg. 16,N2. - S. 43-49.

29 Беккер Г. Воздействие инвестиции в человеческий капитал на заработки // Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. М.: ГУ ВШЭ, 2003. С.56.

вы платить за нее, поскольку она повышает их будущую заработную плату»<sup>30</sup>. При этом следует учитывать что «работники платят за общую подготовку, получая заработную плату ниже, чем они могли бы иметь где-либо в другом месте»<sup>31</sup> т.е. они несут инвестиционные издержки, надеясь в будущем их восполнить более высокой заработной платой. Специальная подготовка предполагает получение работником таких знаний, которые могут быть использованы только в данной конкретной фирме, в идеале «полностью специальной подготовкой можно считать подготовку, никак не отражающуюся на тех производственных характеристиках работников, которые могли бы иметь ценность для других фирм»<sup>32</sup>. Издержки за специальную подготовку должна нести фирма: «если подготовка полностью специальная, то заработная плата, на которую может рассчитывать работник в других местах, никак не будет связана с полученной им подготовкой. Тогда вполне можно полагать, что и заработная плата в фирмах, предоставляющих подготовку, также не будет от нее зависеть. В таком случае фирмы будут вынуждены брать на себя издержки подготовки»<sup>33</sup>, отдачей от такой подготовки станет высокая прибыль, обусловленная высокой производительностью работника.

Наиболее значимым, на наш взгляд, является вывод о том, что специальная подготовка не ограничивается только рамками конкретной фирмы: «какие-то виды подготовки могут иметь ценность не для большинства фирм и не для одной фирмы, а для ограниченного их числа (в зависимости от выпускаемой продукции, характера работы или геогра-

---

30 Беккер Г. Воздействие инвестиции в человеческий капитал на заработки // Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. М.: ГУ ВШЭ, 2003. С.56.

31 Беккер Г. Воздействие инвестиции в человеческий капитал на заработки // Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. М.: ГУ ВШЭ, 2003. С.58.

32 Беккер Г. Воздействие инвестиции в человеческий капитал на заработки // Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. М.: ГУ ВШЭ, 2003. С.65.

33 Беккер Г. Воздействие инвестиции в человеческий капитал на заработки // Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. М.: ГУ ВШЭ, 2003. С.66-67.

фического расположения)», т. е. специальная подготовка может быть, осуществлена для какой-то «отрасли, профессии или страны»<sup>34</sup>.

Данный тезис Г. Беккера впоследствии нашел отражение в выделении двух типов специального человеческого капитала: специального человеческого капитала фирмы (*firm-specific human capital*) и специального человеческого капитала отрасли (*industry specific human capital*).

Мы предполагаем, что для осуществления инновационной деятельности когнитивным работникам необходим особый инновационный человеческий капитал. Понятие «инновационный человеческий капитал» было введено Н.И. Лапиным и развито С.И. Агабековым. Соглашаясь с авторами о необходимости введения данного понятия, мы не согласны с их определением инновационного человеческого капитала, под которым «понимаются специалисты в области технических и естественных наук, маркетинговых и управленческих технологий, людей, обладающих предпринимательскими способностями. Ядро ИЧК - это все те, кто обладает сертифицированными знаниями для создания нового продукта и технологиями доведения его до потребителя»<sup>35</sup>. Фактически их определение инновационного человеческого капитала совпадает с определением когнитивных работников, оно не несет в себе никакой эвристической ценности. Мы предлагаем рассматривать понятие «инновационный человеческий капитал» в рамках теории специального человеческого капитала Г. Беккера. Инновационный человеческий капитал мы трактуем как разновидность специального человеческого капитала отрасли (*industry specific human capital*). Мы не понимаем его узко, как специальный человеческий капитал фирмы (*firm-specific human capital*), так как инновационные знания, применимые только в одной отдельно взятой фирме, в большинстве случаев оказываются не инновационными для других фирм. В то же время мы не понимаем его слишком широко, как общий человеческий капитал, так как внедрение инноваций всегда имеет определенную отраслевую специфику. Следовательно, инновационный чело-

---

34 Беккер Г. Воздействие инвестиции в человеческий капитал на заработки // Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. М.: ГУ ВШЭ, 2003. С.77.

35 Агабеков С.И. Инновационный человеческий капитал и эволюция социально-инновационной структуры России. автореф. дис. канд. соц. наук. М., 2003. С.5-6.

веческий капитал – специальный человеческий капитал отрасли, используемый для участия в инновационной деятельности в рамках отрасли. Специальный человеческий капитал отрасли – профессиональные знания и навыки, способствующие получению дохода от работы только в данной отрасли. После этого дадим авторское определение инновационного человеческого капитала. Определение инновационной деятельности мы взяли из «Руководства Осло» - общепризнанного в мире справочного и методологического издания в области инноваций, разработанного и утвержденного Организацией экономического сотрудничества и развития. Инновационной деятельностью являются все научные, технологические, организационные, финансовые и коммерческие действия, реально приводящие к осуществлению инноваций или задуманные с этой целью. Инновация - введение в употребление какого-либо нового или значительно улучшенного продукта (товара или услуги) или процесса, нового метода маркетинга или нового организационного метода в деловой практике, организации рабочих мест или внешних связях. Введение в употребление - новый или усовершенствованный продукт является введенным в употребление после того, как он появился на рынке. Новые производственные процессы, методы маркетинга или организационные методы являются введенными в употребление (внедренными) после того, как они стали реально использоваться в деятельности предприятия<sup>36</sup>.

В итоге получаем следующее авторское определение: **инновационный человеческий капитал** - профессиональные знания и навыки, способствующие получению дохода от работы только в данной отрасли, и необходимые для появления на рынке нового продукта (товара или услуги) отрасли, для использования в деятельности предприятия отрасли новых производственных процессов, нового метода маркетинга, нового организационного метода.

---

36 Руководство Осло: рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям, М.2010. Режим доступа: <http://mon.gov.ru/files/materials/7766/ruk.oslo.doc>.

## **1.2. Инвестиционный и сетевой характер когнитивного труда как динамические характеристики современного общества**

Развитие инвестиционного и сетевого характера труда когнитивного работника определяется уровнем развития инновационного человеческого капитала, чем он выше, тем более развит инвестиционный и сетевой характер труда когнитивных работников. Остановимся поподробнее на каждой из выделенных особенностей когнитивного труда.

**Инвестиционный характер труда когнитивных работников.** Он определяется гибкостью, как основной характеристикой важнейших аспектов трудовых отношений. Не существует жесткого рабочего времени, порядка организация труда на индивидуальном уровне, стабильного уровня занятости, неизменных квалификационных требований. В этих условиях происходит расширение самостоятельности и ответственности работников при одновременном росте интенсивности труда. Это приводит к тому, что когнитивный труд стал более гибким с точки зрения его организации, рабочего времени, квалификационных требований. В ряде случаев когнитивный работник начал превращаться в предпринимателя. Обобщение соответствующих эмпирических данных и экстраполяция выявленных трендов немало способствовали росту популярности представлений об экономике знаний и обществе знания в последнее десятилетие прошлого века. Но, пожалуй, подлинный секрет успеха этих построений состоял в том, что они послужили теоретическому обоснованию процессов, которые характеризовались как трансформация «формализованного знания в нематериальный капитал»<sup>37</sup>.

Некоторые авторы идут в своих обобщениях еще дальше, вводя понятие «предприниматель-работник» (enterployee). Они указывают на качественные изменения в трудовых отношениях, при которых трудящийся становится предпринимателем в отношении собственной рабочей силы, т.е. на практике реализует инвестиции в свой человеческий капитал. Основными характеристиками такого рода изменений являются: 1) самоконтроль, то есть активное планирование, контроль и мониторинг собственной трудовой деятельности; 2) самокоммерциализация, то есть активное рыночное продвижение своих способностей и потенциала

---

37 Горц А. Знание, стоимость и капитал. К критике экономики знаний // Логос. М., 2007. № 4 (61). С. 22.

(внутри компании или на рынке труда в целом); 3) саморационализация, то есть организация собственной повседневной жизни и долгосрочных планов в соответствии с интересами компании.<sup>38</sup>

Обобщенно эта позиция сформулирована Б. Польре: «когнитивный капитализм следует понимать как общество знания, управляемое и организованное по капиталистическим принципам. Кроме того, когнитивный капитализм следует понимать как такой вид капитализма, в котором знание является основным источником стоимости, откуда и вытекает его противопоставление капитализму промышленному»<sup>39</sup>.

Рыночный подход, в соответствии с которым знание является продуктом, предполагает его рассмотрение через призму различных функциональных подсистем общества, участвующих в индустрии знания и создающих его добавленную стоимость. Структуры и процессы производства знания: научно-исследовательские институты, университеты, аналитические центры. Структуры и процессы трансляции знания: образовательные учреждения, обучающие программы и проекты. Структуры и процессы применения знания для его дальнейшего использования в производстве товаров и услуг: профессиональные сообщества; сфера производства. Социальные структуры и процессы потребления знания как продукта: общественные институты, конечные потребители знание-емких товаров и услуг<sup>40</sup>.

Осуществленное М. Полани различие имплицитного (личного, «personal», «tacit») и эксплицитного (формального и документированного, «explicit») знания<sup>41</sup> имеет большое значение для анализа роли знания на уровне организации. Качественно новая роль организации должна

---

38 Fleker J., Papouschek U., Gavroglou S. New forms of work organisation and flexibility in the knowledge-based society // The transformation of work in a global economy: towards a conceptual framework. - Leuven: NIVA, 2006. – P.51.

39 Польре Б. Когнитивный капитализм на марше // Политический журнал. 2008. №2 (179). С.66.

40 Москалев И.Е. Качественные характеристики социальных изменений в контексте общества знания // Концепция «общества знания» в современной социальной теории: Сб. науч. тр. / РАН. ИНИОН. Центр соц. науч.-информ. исслед. Отд. социологии и соц. психологии; Отв. ред. Д.В. Еф-ременко. М., 2010. С.104-105.

41 Polanyi M. Personal knowledge - Toward a post-critical philosophy. Chicago: The University of Chicago Press, 1958

состоять в содействии трансформации имплицитного знания в эксплицитное. Следовательно, процесс инвестирования в собственный человеческий капитал предусматривает получение работником знания, которое может быть использовано в работе.

Исследователи обращают внимание на возрастающую роль формального образования в информационном обществе. Но инвестиции в образование в США за последние 30 лет оказались менее эффективными, чем в предыдущий период. Так, является ли формальное образование залогом экономической эффективности, таким вопросом задаются многие авторы. Исследование Р. Коллинза показало, что все возрастающие требования к образованию являются не более, чем попытками сформировавшихся элит сохранить свои позиции и подтверждает, что большинство навыков, необходимых для работы, приобретается в процессе самой работы<sup>42</sup>.

Система образования оказывает непосредственное воздействие на генезис институтов, определяющих характер социально-экономического развития. Новые профессии возникают в связи с требованиями не столько материального производства, сколько системы знания, конституирующего новую социальную динамику. Присущий модерну процесс социальной дифференциации нередко ассоциируется с нарастающими потребностями в специализированном знании и образовании. Важным преимуществом «общества, основанного на знаниях», может стать непрерывность образования, постепенное стирание грани между базовым и последующим образованием. В условиях «общества, основанного на знаниях» получение высшего образования становится необходимым, но не достаточным условием для успешной реализации индивида. Решающее значение для устойчивого экономического роста и повышения жизненного уровня населения всех стран мира приобретает «способность общества создавать, отбирать, адаптировать, превращать в источник прибыли и использовать знания»<sup>43</sup>. Функционирование общества, чья жизнедеятельность основана на постоянном создании и использовании знания, нуждается в сформированном по определенному образцу чело-

---

42 Collins R. The credential society. – N.Y.: Academic press, 1979.

43 Формирование общества, основанного на знаниях. Новые задачи высшей школы: Доклад Всемирного банка / Пер. с англ. — М.: Весь мир, 2003. — 232 с. С.7.

веческом капитале и, следовательно, в создании соответствующих механизмов образования и профессиональной подготовки кадров.

М. Крюгер-Шарле, считает, что «в качестве показательных следует отметить перемены на мезоуровне, в организациях и институтах – промышленных предприятиях и университетах. Здесь, действуют такие полномочные акторы, как мультинациональные концерны и престижные университеты»<sup>44</sup>. В современном университете студент получает возможность выбрать собственный путь к пониманию всех основных аспектов социальной и природной реальности, что становится основным результатом университетского образования. Университетское образование начинает играть центральную роль, как в производстве знания, так и в наращивании человеческого потенциала, которые в совокупности способны обеспечить новое качество социального развития. Например, в экономической теории получает признание важнейший вклад человеческого капитала в активизацию инновационных процессов, появление новых видов занятости и – в конечном счете – росте благосостояния<sup>45</sup>.

Подводя итог, отметим, что реализацией инвестиционного характера труда когнитивного работника является его непрерывное образование на протяжении всей жизни, основы которого закладываются в высшем учебном заведении как учреждении, в котором впервые осуществляются инвестиции в инновационный человеческий капитал. Следует отметить, что только в них

в связи с методологией, принятой автором, инновационный человеческий капитал трактуется как специальный человеческий капитал отрасли. Инвестирование в него возможно лишь в период обучения с отрывом от работы, так как случаи, когда работающие специалисты проходят дополнительное обучение, они инвестируют в специальный чело-

---

44 М. Крюгер- Шарле Диагноз времени – общество знания: к реконструкции одного публичного дискурса// Концепция «общества знания» в современной социальной теории: Сб. научн. тр. / РАН. ИНИОН. Центр соц. науч.-информ. исслед. Отд. социологии и соц. психологии; Отв. ред. Д.В. Еф-ременко. М., 2010. С.189.

45 Фрэнк Д.Дж., Майер Дж. Экспансия университетов и общество знания // Концепция «общества знания» в современной социальной теории: Сб. научн. тр. / РАН. ИНИОН . Центр соц. науч.-информ. исслед. Отд. социологии и соц. психологии; Отв. ред. Д.В. Еф-ременко. М., 2010. С.213.

веческий капитал фирмы, т.е. в те знания, которые им пригодятся для работы в конкретной фирме и в принципе могут быть не востребованы больше на других предприятиях отрасли. После окончания вуза и поступления на работу специальный человеческий капитал отрасли автоматически применяется лишь как специальный человеческий капитал той фирмы, в которой он работает. Только при смене работы работник может применить ранее не актуальные аспекты собственного специального человеческого капитала отрасли, как части специального капитала фирмы.

**Сетевой характер труда когнитивных работников.** Он определяется их постоянным участием в сетевых проектах. Сетевые проекты являются способом взаимодействия между собой людей, занимающихся производством и распространением знания, информации и технологии, т.е. местом приложения деятельности когнитивных работников являются сети.

Существование любой социальной группы связано с присущими ей типичными социальными практиками, для группы когнитивных работников такими практиками является совместная работа по выработке оптимального решения. Данная социальная практика может быть применена экспертами, как в политике, так и в экономике. Ряд авторов говорят о возрастающей роли экспертов при определении приоритетов государственной политики. Так, член президентского Совета по науке и технике во Франции Николас Головин предложил в 1969 г. создать новую четвертую ветвь власти, состоящую из представителей естественных и социальных наук, чья задача должна состоять в разработке стратегии развития страны<sup>46</sup>.

Дж. Гэлбрэйт полагал, что будут изменяться отношения власти, прежде всего, в производственной сфере, где ведущая роль перейдет от капитала к организованным знаниям, вслед за тем будет происходить и перераспределение власти в обществе, поскольку граница между индустриальной системой и государством становится все более условной<sup>47</sup>.

---

46 Рул Дж Б., Безен Я. Прошлое и будущее информационного общества // Концепция «общества знания» в современной социальной теории: Сб. научн. тр. / РАН. ИНИОН . Центр соц. науч.-информ. исслед. Отд. социологии и соц. психологии; Отв. ред. Д.В. Еф-ременко. М., 2010. С.173.

47 Гэлбрэйт Дж. К. Новое индустриальное общество. М., 2004. С. 537.

Рассуждая в русле этой логики, Дж. К. Гэлбрейт ввел понятие «техноструктура» для описания качественно новой роли иерархии технических специалистов и экспертов в организации управления обществом. Взаимодействие квалифицированных специалистов в рамках техноструктуры становится решающим условием планирования и принятия решений, обеспечивающих функционирование и производства, и социума. На усиление влияния роли экспертов в обществе в 1970-е годы обратили внимание немецкие социологи науки Г. Беме, П. Вайнгарт, В. ван ден Дэле, В. Крон, входившие в так называемую Штарнбергскую группу. Суть разработанной ими концепции «финализации науки»<sup>48</sup>, во многом опиравшейся на идеи Ю. Хабермаса, состояла в том, что цели научного исследования во все возрастающей степени определяются не внутринаучными, а заданными извне, социальными и политическими целеполаганиями. Участники Штарнбергской группы обращали внимание на возникновение «гибридных сообществ». «Гибридные сообщества» являются «организационными структурами, в которых ученые, политики, администраторы и представители промышленности и других групп интересов непосредственно связываются, чтобы определить проблему, исследовательскую стратегию и найти решения. Это включает в себя процесс перевода политических целей в технические цели и исследовательские стратегии, связывающие разные дискурсивные универсумы»<sup>49</sup>. Таким образом, помимо появления новых институциональных структур, штарнбергцы указали на процесс диффузии дискурсов науки, политики и общества, который в более радикальной версии можно интерпретировать как «сциентификацию общества» и «политизацию науки»<sup>50</sup>. Схожие идеи излагали М. Дуглас и А. Вилдавски, считавшие, что определение и оценка риска должны оставаться прерогативой экспертов, поскольку допуск к этому делу неспециалистов, нередко отличающихся иррациона-

---

48 См.: Федотова В. Г. Штарнбергская группа (ФРГ) о закономерностях развития науки // Вопросы философии. 1984. № 3.

49 Вайнгарт П. Отношение между наукой и техникой: социологическое объяснение. Философия техники в ФРГ. М., 1989. С. 138.

50 Ефременко Д.В. Концепция общества знания и ее оборотная сторона // Концепция «общества знания» в современной социальной теории: Сб. научн. тр. / РАН. ИНИОН. Центр соц. науч.-информ. исслед. Отд. социологии и соц. психологии; Отв. ред. Д.В. Еф-ременко. М., 2010. С.82.

лизмом, невежеством и боязнью риска, может лишь затормозить принятие необходимых решений<sup>51</sup>. Г. Бехманн подметил, чем больше общество полагается на знание, тем более трудным становится понимать, описывать, предсказывать и контролировать эти социальные изменения – просто в силу недостатка знания. Именно в этом заключается причина того, почему возникает нужда в экспертах по знанию и символических аналитиках, от которых ожидают создания некоторых островков уверенности для планирования и ориентации в процессе принятия решений. Однако, если рассматривать знание как социальную коммуникацию, то именно взаимодействие экспертов и неспециалистов является предпосылкой рационального выбора и социальной акцептации сопряженных с риском решений. Объединение научной и обыденной рациональности является необходимым условием существования в обществе знания/риска<sup>52</sup>. Ч. Лидбитер полагает, что рост значения знания и информации приводит к формированию новой «легковесной экономики», в которой нет необходимости зарабатывать в поте лица. Он считает, что «смышленость, изобретательность, способность налаживать и использовать «сети» и есть ключ к успеху в новой «легковесной экономике». Материальное благополучие достигается не благодаря затраченным физическим усилиям, а за счет «идей, знаний, навыков, таланта и креативности»<sup>53</sup>. Примерами подобного успеха являются проекты дизайнеров, дилеров, имиджмейкеров, музыкантов, биотехнологов, генных инженеров.

Сетевое взаимодействие когнитивных работников в большей мере происходит не в рамках неких политических проектов, а при решении конкретных экономических проблем. Экономисты П.А. Дэвид и Д. Форэ считают, что трансформация экономики знания в общество знания обусловлена быстрым ростом «знаниеобусловленных сообществ», которые связаны с различными научно-исследовательскими и профессиональными

---

51 Douglas M. Wildavsky A. Risk end Culture: An Essay on Selection of Technological and Environmental Dangers. Berkley: University of California Press, 1982.

52 Бехман Г. Общество знания-трансформация современных обществ // Концепция «общества знания» в современной социальной теории: Сб. научн. тр. / РАН. ИНИОН . Центр соц. науч.-информ. исслед. Отд. социологии и соц. психологии; Отв. ред. Д.В. Еф-ременко. М., 2010. С.62.

53 Leadbeater Ch. Living on Thin Air: The New Economy. NY.: Viking, 1999., P. 18