

ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

УДК 330.101

Шедяков В.Е.доктор социологических наук,
кандидат экономических наук, доцент,
независимый исследователь**РАСПРОСТРАНЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТОЕМКОГО ТВОРЧЕСТВА
И РЕФЛЕКСИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ – НЕОБХОДИМОСТЬ УСПЕХА
ПОСТСОВЕТСКОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ**

В качестве важнейшего взаимосвязанного условия успешной реализации постсовременной модернизации изучается развитие трудовых и управленческих отношений. Совершенствование механизмов вовлечения в трудовое творчество и самоуправление рассматривается в контексте парадигмальных общественных изменений. Рефлексивность постсовременности охватывает социально-экономическое пространство – от постмодерной культуры (в частности, труда и управления) до постиндустриальных отношений и постфордизма в их организации, усиливая общественную потребность в развитии и применении творческих дарований участников производства. Механизмы стимулирования желательных изменений видятся в культивировании мотивирующей социально-экономической среды и создании кластеров развития. Формирование адекватной задачам постсоветской модернизации среды связывается в первую очередь с распространением социального партнерства и производственной демократии. При переходе в глобальном масштабе к экономике знаний функции кластеров рассматриваются под углом зрения передовых научно-образовательно-производственных комплексов.

Ключевые слова: творчество, интеллектоемкость, труд, самоуправление, рефлексивное управление, постсоветская модернизация.

Як найважливіша взаємопов'язана умова успішної реалізації постсучасної модернізації вивчається розвиток трудових і управлінських відносин. Удосконалення механізмів залучення до трудової творчості і самоврядування розглядається в контексті парадигмальних суспільних змін. Рефлексивність постсучасності охоплює соціально-економічний простір – від постмодерної культури (зокрема, праці та управління) до постіндустріальних відносин і постфордизму в їх організації, посилюючи суспільну потребу в розвитку і застосуванні творчих обдарувань учасників виробництва. Механізми стимулювання бажаних змін бачаться в культивуванні мотивуючого соціально-економічного середовища і створенні кластерів розвитку. Формування адекватного завданням пострадянської модернізації середовища пов'язується передусім із поширенням соціального партнерства та виробничої демократії. Під час переходу в глобальному масштабі до економіки знань функції кластерів розглядаються під кутом зору передових науково-освітньо-виробничих комплексів.

Ключові слова: творчість, інтелектоємність, праця, самоуправління, рефлексивне управління, пострадянська модернізація.

Постановка проблеми. Обеспечение системности преобразований предполагает соответствующие изменения в реальной приоритетности: создании стимулирующей желательные изменения политико-экономической и социокультурной среды; культивировании кластеров развития (при усилении в глобальном масштабе тенденций к структурированию экономикой знаний таковыми становятся, прежде всего, научно-образовательно-производственные узлы). Потенциал структурного и бесструктурного, институционализованного и неинституционализованного единства того и другого должна поддерживать комплексность системообразующих отношений

труда и управления, определяемая формами Сверхпроекта и его воплощающих малых конкретных проектов. Субъектность преобразований – важнейший фактор их вектора и результатов. При постсовременном взаимоналожении и сорезонировании характеристик постглобализма, постиндустриализма и постфордизма социально-экономическая система заметно дрейфует к состоянию социально-экономической целостности, что существенно влияет на эффективность регуляторного организма [1–5].

Анализ последних исследований и публикаций. В материале использованы концептуальные подходы в анализе процесса труда Г. Антипова, А. Арсеенко, Г. Бадаевой, В. Борисова,

В. Бородин, В. Буслинского, И. и К. Бутаевых, И. Буяна, О. Васильева, О. Губаревой, Э. Дюркгейма, Г. Евстафьева, А. Ермоленко, Н. Забродин, Г. Зазерского, А. Зворыкина, Р. Ивановой, Д. Кайдалова, О. Козловой, Н. Колесова, В. Комарова, А. Коршунова, В. Коцюбинского, И. Кузьмина, В. Ланцова, В. Лозового, Л. Логинова, М. Макеенко, В. Махнарылова, Н. Новоселова, А. Ноткина, И. Обломской, Н. Поляковой, Я. Пономарева, Б. Потопаева, И. Пусенковой, А. Разжигеева, М. Рудакова, К. Сабо, В. Сагатовского, П. Скипетрова, М. Солодкова, В. Томашкевича, П. Томчука, Д. Трифонова, Н. Тяпкина, Н. Цаголова, И. Чангли, Н. Черниной, Ю. Ширяева, М. Эскина. Определяющее значение для совершенствования управления имели идеи Р. Акоффа, И. Ансоффа, А. Бьюитандама, Ч. Бернарда, А. Богданова, К. Боулдинга, А. и Н. Вознесенских, П. Друкера, А. Гастева, П. Керженцева, Дж. Гэлбрейта, Дж. О'Коннора, Ф. Листа, Р. Оуэна, Й. Пиннингса, Б. Силвермана, Е. Старосьцяка, С. Струмилина, Ф. Тейлора, Д. Уайлда, А. и М. Уилсонов, А. Файоля, М. Фоллет, Г. Форда, Г. Фрона, Ф. Хайека, Дж. Хейджа, А. Чендлера, Л. Эрхарда, С. Янга, а также Л. Абалкина, В. Агеева, В. Андриенко, В. Афанасьева, В. Бабица, А. Базарова, Е. Беловой, А. Бутенко, А. Венделина, Дж. Гвишиани, В. Гееца, В. Голикова, Р. Гринберга, А. Гриценко, О. Дигилина, В. Дорошенко, Г. Егиазаряна, А. Емельянова, Ю. Еремина, Е. Жебита, О. Загороднего, А. Зайцева, В. Иванова, Е. Капустина, Ф. Кожурина, А. Колота, В. Корочкина, Ф. Кошелева, А. Кредисова, Е. Куделина, В. Куликова, Л. Кунельского, П. Лебедева, В. Медведева, А. Милюкова, М. Михайлова, Т. Мухамбетова, Ю. Осипова, В. Павлова, Ю. Палкина, Ю. Пахомова, И. Поповой, Н. Рабкиной, В. Радаева, Н. Римашевской, С. Рогачева, А. Рубана, А. Синенко, А. Солдаткиной, Л. Суворова, Ю. Сурмина, В. Сулова, Б. Сухаревского, В. Тарасова, В. Терещенко, Ю. Тихомирова, В. Трипольского, Б. Украинцева, В. Федина, В. Черковца, А. Чухно, С. Шкурко и др.

Целью исследования является подведение итогов анализа кросс-культурных и особенных характеристик отношений труда и управления в переходный к обществу знаний период.

Изложение основного материала исследования. Переход к иной социально-экономической парадигме предполагает выбор не только «между прошлым и будущим», но и между вариантами самого будущего. Сегодня наша межпарадигмальность накладывается и на усиление в мировом масштабе структурирования экономикой знаний, и на завершение постсоветского транзита. Ныне, в исторически краткий момент, необходимо определиться с новым

коридором свободы, выбрать свои горизонты и приоритеты. В противоборстве над- и внутригосударственных сил проявляется фундаментальное противоречие: всевластие частного интереса или же (с его использованием) решение гораздо более глубоких задач и, соответственно, повсеместное навязывание шаблонов вестернизации и рыночного фундаментализма или сохранение идентичности и разнообразия культурно-цивилизационных миров с их множественностью оснований безопасности и развития (с адаптацией мирового опыта и кросс-культурных практик). Обеспечение единства (без перекосов и диктата) государственных возможностей и частной инициативы требует нахождения эффективных механизмов интеграции интересов [1–5].

Причем в момент сдвигов парадигмального уровня, при приближении к состоянию институциональной неопределенности, в организации трудовых и управленческих отношений приходится не столько руководствоваться привычными регуляторными правилами, сколько ориентироваться, с одной стороны, на ценностно-смысловые комплексы своего культурно-цивилизационного мира (которые, реализуясь в формах традиций, обычаев, укладов и обеспечивают воспроизводство и развитие экономики и общества в целом), с другой же, – на общую кросс-культурную логику исторического процесса и конкретные особенности: свои, своего положения и своих целей. Вместе с тем необходим комплекс решений, позволяющих объединить логики посткризисные и развития применительно к конкретным условиям. Нужно осовременивание, модернизация, но она отнюдь не обречена следовать модели вестернизации, тем более в «догоняющих» вариациях и имитационных формах. Заведомая ресурсно-методологическая плюральность и рефлексивность постсовременности (от постмодерной культуры до постиндустриальных отношений и постфордизма в их организации) предполагает преодоление обязательности канонов и штампов, появление и реализацию подлинной свободы выбора для каждого [6–11]. Между тем углубление и расширение масштабов разнообразных аспектов всеобщего кризиса: социального, финансового, производственного и проч. – становятся важнейшими условиями продления жизнедеятельности западно-христианской цивилизации в ее постсовременной общественно-исторической форме. Соответственно, цена сохранения этой модели – распространение кризиса. Вместе с тем возможности постмодерна отнюдь не исчерпываются угрозами контрмодерна, хоть и могут сорваться в него, в частности из-за

корыстности и ошибочности сочетания стратегии, тактики и оперативного искусства осуществления трансформаций. Кроме того, значительный прирост возможностей происходит, прежде всего, при упорядочении хаоса в зонах активной культурной диффузии, что повышает требования к организационно-управленческим отношениям именно там. При этом из каждого класса моделей (традиционных, современных, постмодерных) жизнеустройства и развития конкретный культурно-цивилизационный мир может получить свою конкретику соответственно как своим ценностно-смысловым комплексам, так и динамике трансформации. Основания для общественного согласия укрепляются продуктивными возможностями налаживания общегражданского диалога и социального партнерства [12–15]. Отказ же от своих геоэкономических стратегий обрекает на утрату субъектности и превращение в объект стратегий чужих, следовательно, на отчуждение от собственных смыслов и ценностей и внешнюю эксплуатацию.

Баланс «открытости» и «закрытости», возможностей пострыночного механизма саморегулирования/самоорганизации и государственного воздействия предусматривает формы сочетания энергии частной инициативы и предпринимательства с рефлексивным государственным регулированием. Отнюдь не формальные конструкты, а качество жизни и возможности творчества определяют прогресс страны, а новые горизонты развития открываются там, где общественное устройство максимально способствует реализации творческого потенциала каждого. Трудовые отношения также все больше ориентируют на решение проблем на основании развития способностей и обработки информации. Производственные роли формируются в процессе труда, где присутствует широкий диапазон нерутинных заданий и нет постоянства процедур. Определяющее место в отношениях принадлежит ролевым сетям, причем они большие и динамические, характер и место выявления ролей переменчивы, а степень взаимодействия высока. Потому актуализируется потребность в «избыточном» знании и опыте для правильного поведения в нестандартных случаях, во время должностных ротаций и освоения техники. Появление новых форм кооперации труда (уже не простой, а сложной и многопрофильной), ориентирования на компетентность и разноплановость квалификации рабочего (определена «избыточность» знаний и преодоления узкой специализации) ставят вопрос относительно целесообразности сохранения ряда промежуточных звеньев управле-

ния. В сфере высоких технологий наукоемких сфер деятельности передовых научно-образовательно-производственных комплексов это особенно существенно. Соответственно, общество знаний трансформирует требования к качеству механизмов производства/труда и управления. Уже экономика, основанная на знаниях, существенно меняет привычные для индустриальных и доиндустриальных циклов трудовые иерархии: во-первых, ее результаты больше зависят от кумулятивности применения инновационных идей, чем от физической силы, ловкости или выносливости. Во-вторых, использование высоких технологий важнее, чем переработка сырья или дешевизна рабочей силы. Инновационный процесс, основанный на творческом подходе к работе, вообще требует инициативного, высококвалифицированного, высокомотивированного работника, которого систематически привлекают к принятию управленческих и технологических решений. Попытки же чрезмерной абсолютизации простого расходования мускульной энергии, исполнительской деятельности – очевидные рудименты времен до волн научно-технической революции. Причем сокращения разрыва между уровнями социального развития и экономического роста под воздействием технологических инноваций, информационного менеджмента и взаимного резонирования различных элементов трансформации невозможно достичь без целенаправленной политики государств и корпораций.

В этой ситуации именно консервирование устаревшей модели организации трудовых и управленческих отношений, преграды к зарождению их новых форм и способствуют упадку производства. Заметно изменяя трудовые функции рабочих, трансформации не отменяют требований структуризации деятельности, предоставления полномочий, что значительно влияет на статус рабочего, социальные роли, самооценку. Благодаря этому социальное управление следует от жесткости к мягкости, от массовости к компактности, от технологического императива выбору технологий, от определенности организационных пределов к их размытости. Развитие личности и персонализация труда вместо нивелировки людей и усреднения функций становятся ведущими факторами эффективных социальных технологий. Этическая база трудовых отношений охватывает не только прежние (в том числе религиозные и иерархические) ценности, но и новые, связанные с критическим взглядом на «технологическое рабство» и экономический императив жизни, с ориентацией на гармоничность труда и самостоятельность выбора.

Соответственно, меняется и исторический тип управления (особенно – социетального). Технократические организационные подходы все более не соответствуют современным задачам и структуре общества. Инверсионные же явления неклассических трансформаций требуют активно использовать в процессе рефлексивной модернизации вызревшие естественным путем социально-экономические формы, когда стратегия «прогрессоров» «облагодетельствовать насильно» лишь обостряет противоречия, приводит к перерасходу ресурсных баз и вызывает отторжение. Именно поэтому традиционные ценностные ориентации зачастую обновляются под знаком сочетания эффективных социальных лифтов и меритократии с усилением мотивов социальной ответственности, умеренности, самоограничения, закреплением состояний социальной иерархии. Вследствие такой направленности реактуализируется интерес к базовой культуре, прежде всего к ведущим ценностно-смысловым комплексам [16–19].

Опора на опыт «ручного управления» закрепляет отставание управленческих решений и тем более действий – от социальных процессов, а вера в оптимальность стихийного развития ослабляет регулятивные возможности общества, тогда как опережающее отражение реальности наукой закладывает базу для адекватности управленческих механизмов мировым тенденциям развития. Уже очевидно: при попытках директивно-точного (командного) управления множатся возникающие социальные отношения, отрицающие результативность многочисленных воплощений кросс-культурных моделей. Логика однозначности причинно-следственных связей (модель «дерева») давно переросла в модель «куст» (характеризующая социальность, выросшую до многофакторности) и «ризому» стохастического состояния социальности, где сплетены самые причудливые сочетания логики бытия. Любая ветвь может стать корнем, узлом нового развития. Причем в условиях глобальной информатизации значение имеет не столько мощь управленческого воздействия на систему как целостную, сколько векторно-целевое влияние на отдельную необходимую точку системы. Инновационно-синергетический подход в рефлексивном управлении имманентен характеру и задачам модернизации; он обязательно согласовывается с чертами объекта управления и элементами системы принятия решений, т. е. сложность управления нелинейными целостностями содержится в анализе пространственно-временных параметров проблем, что позволяет принимать нестандартные

решения, осуществляя точечные изменения с позиций системного видения желаемого. Так, формирование управленческих композиций кумулятивно сочетает характеристики науки и искусства, а его применение и результат тесно зависят от субъектности преобразований, практической воплощенности ответа на вопросы: кто, с какими целями и в чьих интересах осуществляет реформирование [20–25].

Соответственно, осуществление опережающих общественных трансформаций (позитивных социально-экономических мутаций) предполагает переход от методов управления, базировавшихся на директивном, безличностном администрировании, к более гуманным рефлексивным подходам, ориентирующим на стимулирование желательных изменений посредством культивирования среды и кластеров развития. Социально-экономические отношения все больше ориентируют на решение проблем на основании развития способностей и обработки информации. Разнообразные общественные роли формируются в процессе социальной жизнедеятельности, где присутствует широкий диапазон нерутинных задач и отсутствует постоянство процедур. Определяющее место в отношениях принадлежит ролевым сетям, которые обширны и динамичны, а характер, длительность и место обнаружения ролей изменчивы и степень взаимодействия высока. Соответственно, крайне важным становится в процессе проведения рефлексивной модернизации постсовременного типа интегрировать разные уровни преобразований, сочетая на практике аспекты техники трансформаций, их тактики проведения, оперативного искусства, стратегия и большой стратегии развития. В этих условиях и само понятие развития нуждается в обновлении: кроме стабильного и сбалансированного роста, оно должно обеспечивать инновационными формами традиционно выработанные механизмы общественного бытия и ориентироваться на такие максимы, как солидарность, свобода выбора, убеждений и слова, терпимость, востребуя адекватной гибкости управления (*flexible management*), прежде всего ресурсами стимулирования. Так, в частности, создание объективных условий для наращивания потребности в творческом труде и реализации высокоиндивидуальной одаренности сотрудника требует кардинальных сдвигов, связанных с переходом от методов директивного управления к стимулированию деятельности, широкому задействованию ценностно-смысловых комплексов персонала, применению арсенала производственной демократии, социального партнерства, гибких форм организации и регулирова-

ния. Соответственно, требуется и изменение управленческой культуры, и обновление арсенала эффективного регулирования.

Гармоничное состояние баланса различных составляющих частей динамик общественной жизни формирует ее качество соборности, позволяющее консолидировать интересы различных социальных групп без подавления какого-либо из них. В труде и управлении единство векторов многообразия интересов эффективно поддерживается, в частности, механизмами социального партнерства, взаимоусиливающими потенциал общества, бизнеса и государства. И на внешнем контуре взаимодействия (конкуренции и партнерства) за динамикой денежной формы товарообмена все заметнее обмен способностями и знаниями. В обществе знаний научная и образовательная подготовка и постоянное совершенствование на этой основе хозяйствования получают преимущественное значение. Соответственно, среди организационных форм участия когнитариата (работников знания) на уровне стратегического взаимодействия закрепляются научно-образовательно-производственные кластеры. В совершенствовании управления на основе инновационно-синергетических подходов и подъема роли стимулирования желательных трансформаций возрастает диапазон разнообразия управленческих композиций.

Механизмы совершенствования социального партнерства при прогрессивном векторе структурных трансформаций становятся ресурсом адекватных экономике знаний постиндустриальных изменений управленческих отношений в трудовой сфере, заметно дрейфуя от классического трипартизма к многограннику с усиливающимся представительством регионов. При этом важнейшее место в продуктивном объединении производительных сил и обеспечении социального партнерства справедливо занимает производственная демократия, совершенствование механизмов которой в постиндустриальном мире тоже отнюдь не только дополнительный организационный ресурс, но и важнейший способ достижения общественного согласия, поддержания продуктивной эффективной социально-политической среды. Для комплексной оценки потенциала и перспектив развития производственной демократии сегодня целесообразно выделять: по уровню участия – демократию промышленно-производственную (на одном предприятии) и экономическую (в отрасли и всей экономике); по степени участия – демократию соучастия (меньшинство в органах управления при совещательном характере полномочий), соуправления (равное представительство

и право вето), самоуправления (участники производства управляют предприятием, как правило, по принципу «один работник – один голос»); по форме участия – демократию прямую или же косвенную. В управлении собственностью производственная демократия, как правило, выражается в определении профиля, ассортимента и масштабов производства, соотношения прибыли и себестоимости, в формировании фондов, кадровых перемещениях, контроле над администрацией; в управлении производством – в решении вопросов технологии, контроля, обеспечения ритмичности, благоустройства, внутрипроизводственных материальных потоков, хранения ценностей, достижения трудовой дисциплины; в управлении социальной сферой – в коррекции постоянной и переменной частей заработка, форм стимулирования, условий труда, экологических требований, в управлении коммунально-бытовой сферой – в распределении дополнительных корпоративных возможностей при решении проблем отдыха, жилья, охраны здоровья, образования, детских учреждений, внутрикорпоративных услуг и т. п. Распространение производственной демократии – не только прямая выгода как общества, так и самих непосредственных участников, но и элемент социально ответственного поведения в обществе.

Соответствующим образом, и постсовременные представления о социальных экономике и государстве предполагают не акцентирование интересов разнообразных социальных иждивенцев и их услуги, а активную поддержку творчества (прежде всего интеллектуального и духовного) с реализацией приоритета труженика, его прав и свобод; социальной справедливости, то есть социального равенства людей в правах и возможностях; солидарности, понимаемой как выражение общности человечества и сочувствия к жертвам несправедливости. Общее процветание связывается с ценностно-смысловыми комплексами именно не праздности и потребительства, а созидания и творческого поиска. И наиболее полное самораскрытие в творчестве предполагает не только самодеятельность, но и дисциплину, ответственность, причем не только в трудовых и управленческих, но и в общегражданских отношениях. Для осуществления этого необходимы механизмы воплощения и действия триединства форм демократии/народовластия – политического, экономического и социального. Необходимой предпосылкой политической демократии является построение демократического правового государства и гражданского общества с широким региональным местным самоуправлением и децентрализованной струк-

турой власти. Основание экономической демократии зиждется в плюрализме основных форм собственности – частной, кооперативной, акционерной и наличии эффективных форм народного контроля (people's control), а социальной демократии – в социальной справедливости и равноправии членов общества.

Выводы из проведенного исследования. Таким образом, совершенствование социально-экономической жизни, прежде всего, на основе постфордистских моделей взаимодействия участников производственных отношений – это путь не только к наполнению конкретным содержанием передовых моральных и юридических форм (в частности, из Хартии социальных прав, Международной организации труда, Трудового кодекса), но и условие обеспечения продуктивного социально-политического устройства страны, перехода в гражданской активности от доминирования форм протестных к созидательным, нахождения эффективных сочетаний кросс-культурных и отечественных практик.

Творчество как раскрытие сущностных сил человека и движитель исторического прогресса наиболее выпукло проявляет себя в труде и управлении/самоуправлении. Его культивирование – решающий фактор проявления одаренности каждого, следовательно, углубление его сущности и распространенность его форм – важнейшее условие конкурентоспособности народа. Вместе с тем творческая природа труда является преимущественно на сущностном уровне, параметры же конкретной деятельности могут настолько кардинально отличаться от индивидуальной одаренности, что творчество представляется «не-трудом», ищется в игре, учении, формируя нормативность восприятия хобби и досуга.

Для превращения же разнообразия социально-экономических условий в продуктивный фактор взаимозаинтересованности и разви-

тия необходима действенная система рефлексивного управления посредством механизмов взаимответственности государства, бизнеса и сектора негосударственных бесприбыльных организаций, совершенствования производственной демократии, социального партнерства. Она предполагает тщательный учет и многоуровневую реализацию баланса разновекторных интересов в обществе без их унификации, а также широкое использование прогрессивных форм базовых отечественных ценностно-смысловых комплексов, закрепленных в социальном наследии и исторической памяти народа. Так, механизмы совершенствования социального партнерства при прогрессивном векторе структурных трансформаций становятся ресурсом адекватных экономике знаний постиндустриальных изменений управленческих отношений в трудовой сфере, заметно дрейфуя от классического трипартизма к многограннику с усиливающимся представительством регионов.

Смысл соборности в организации стратегического управления процессами гуманизации общественных отношений – консолидация социума, позволяющая реализацию различных социальных интересов без их антагонизма и подавления. Глубоко личностный характер одаренности отражается в интегральных качествах материального и духовного производства, в ассоциации и кооперации деятельности по созданию и распространению предметов культуры, навыков и знаний.

Дальнейшее научное осмысление темы, по нашему мнению, может быть оптимизировано путем специального анализа соотношения производственной демократии и социального партнерства в наших условиях. Так, повышение эффективности дальнейших исследований в этой сфере можно ожидать при опережающем отражении закономерных тенденций практики в обеспечении экономического суверенитета и развития с переходом к экономике знаний.

Список использованных источников:

1. Hayek F. A. The Fatal Conceit. The Errors of Socialism / Friedrich A. Hayek. Ed by W. W. Bartley, III. 1988. – 194 p.
2. Гэлбрейт Дж. К. Экономические теории и цели общества / Дж. К. Гэлбрейт. – М.: Прогресс, 1976. – 406 с.
3. Эрхард Л. Благосостояние для всех / Л. Эрхард. – М.: Начала-Пресс, 1991. – 354 с.
4. Надель С. Н. Рыночная экономика и экономическая демократия / С. Н. Надель // Мировая экономика и международные отношения. – 2000. – № 1. – С. 45–53.
5. Шедяков В. Є. Соціокультурний капітал як елемент сталого економічного зростання / В. Є. Шедяков // Моделювання та інформатизація соціально-економічного розвитку України. – 2016. – № 2(2). – С. 25–34.
6. Грінберг Р. Інституційні уроки ринкових трансформацій / Р. Грінберг // Економіка України. – 2011. – № 1. – С. 27–37.
7. Малков Л. Некоторые черты «новой экономики»: взгляд с близкого расстояния / Л. Малков // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – № 12. – С. 16–20.
8. Sakaiya T. The Knowledge-Value Revolution or a History of the Future / T. Sakaiya. – Tokyo; N. Y.: Kodansha America, 1991. – 379 p.

9. Шедяков В. Є. Організаційно-управлінські відносини як стратегічний ресурс розвитку / В. Є. Шедяков // Формування ринкових відносин в Україні. – 2016. – № 3(178). – С. 23–30.
10. Шедяков В. Є. Стратегическое управление как фактор постглобальной конкуренции / В. Є. Шедяков // The global competitive environment: development of modern social and economic systems: Proceedings of the International Scientific Conference. – Moldova state university, Faculty of economic sciences. – Chisinau, Republic of Moldova, April 21, 2017. – P. 53–55.
11. Шедяков В. Є. Экономика управляемая, самоуправляемая и неуправляемая / В. Є. Шедяков // Integrated business structures: models, processes, technologies: Proceedings of the International Scientific Conference. – Moldova State University, Faculty of Economic Sciences. – Chisinau, Republic of Moldova, November 25, 2016. – P. 5–7.
12. Рокар М. Трудиться с душой. Морально-этические нормы искусства управлять / М. Рокар. – М.: Международные отношения, 1990. – 344 с.
13. Braverman H. Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century / H. Braverman. – NY.: Monthly Review Press, 1974. – 339 p.
14. Burawoy M. The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism / M. Burawoy. – London: Verso, 1985. – 270 p.
15. Шедяков В. Є Самоуправление и народовластие: хозяйственные механизмы возрождения / В. Є. Шедяков // Экономика, общество, рынок: научные записки / Под ред. А. Д. Сердюка, И. Н. Васильевой, В. Є. Шедякова [и др.]. – Харьков: ХИУ, 1998. – Вып. 4. – С. 123–155.
16. Шедяков В. Є. Постглобализм как социально-экономическое явление / В. Є. Шедяков // Рухес. – 2016. – № 4(3). – С. 104–114.
17. Егоров И. А. Логика экономического процесса: социоэкономический синтез / И. А. Егоров // Мировая экономика и международные отношения. – 2004. – № 4. – С. 27–36.
18. Шедяков В. Є. Якість соціального управління як чинник національної безпеки / В. Є. Шедяков // Стратегічна панорама. – 2009. – № 1. – С. 39–43.
19. Шедяков В. Є. Стратегические трансформации методологий социального управления в осуществлении общественных интересов культурно-цивилизационного мира / В. Є. Шедяков // Гілея. – 2013. – № 76(9). – С. 190–194.
20. Инглегарт Р. Модернизация и постмодернизация / Р. Инглегарт // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. – М.: Academia, 1999. – С. 261–291.
21. Лепа Р. Н. Рефлексия принятия решений в экономике / Р. Н. Лепа // Вестник УрФУ. Сер. Экономика и управление. – 2014. – № 3. – С. 4–12.
22. Новий формат стратегії і тактики соціально-економічного розвитку України: людина, громада, держава / Бондар І. К. [та ін.]. – К.: Корпорація, 2005. – 383 с.
23. Шедяков В. Є. Рефлексивная постсовременная модернизация и рефлексия постсовременной модернизации / В. Є. Шедяков // ВУЗ. XXI век. – 2012. – № 2. – С. 50–73.
24. Шедяков В. Є. Можливості рефлексивної модернізації соціальної організації трудових відносин в Україні / В. Є. Шедяков // Соціальна психологія. – 2009. – № 6(38). – С. 69–78.
25. Шедяков В. Є. Трансформации при становлении «умного общества»: циклы, управляемость, субъектность / В. Є. Шедяков // From the Baltic to the Black Sea Region: the national models of economic systems: Proceedings of the International Scientific-Practical Conference. – International Association of Political Economy, Baltia Countries Department. – Riga, Latvia, March 25, 2016. – P. 14–17.

Shedyakov V.E.

SPREADING OF INTELLECT-CAPACITY CREATIVITY AND REFLEXIVE MANAGEMENT – NECESSITY OF SUCCESS OF POST-SOVIET MODERNIZATION

As the most important interrelated conditions for the successful realization of post-soviet modernization, the development of labour and management relations is studied. The improvement of the mechanisms of involvement in labour creation and self-management is considered in the context of paradigmatic social changes. The reflexivity of postmodernity encompasses the socio-economic space: from postmodern (in particular, labour and management) culture to post-industrial relations and post-Fordism in their organization, – is strengthening the public need for the development and application of creative gifts of participants in production. Mechanisms for stimulating desirable changes are seen in the cultivation of a motivating socio-economic environment and the creation of development clusters. The formation of adequate for the tasks of post-soviet modernization of the environment is associated, first of all, with the spread of social partnership and industrial democracy. During the transition to the knowledge economy on a global scale, the functions of clusters are viewed from the point of view of advanced scientific, educational and production complexes.

Key words: creativity, Intellect-capacity, work, self-management, reflexive management, post-soviet modernization.