

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

А.С. Бишин

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, Россия

Производительность труда отражает его результативность. В статье рассматривается развитие интеллектуального капитала как важнейшей основы роста производительности труда в современных условиях. Охарактеризована интеллектуальная сущность интеллектуального капитала, которая определяется организационным интеллектом. Организационный интеллект объективно связан с динамичным процессом взаимодействия предприятия с внешней средой. Критерием развитости такого интеллекта является мобильность (гибкость, изменчивость) поведения предприятия. Факторами такой мобильности являются накопленные знания и опыт, компетентное понимание своих возможностей и оптимизм относительно их использования. Представляется очевидным, что разным предприятиям требуются различные специализированные формы обучения, способы приспособления к внешней среде. Использование традиционного обучения приводит к расширенному применению сложившихся способов решения проблем, что, в конечном итоге, уменьшает их конкурентоспособность по отношению к интеллектуальным предприятиям.

Дана характеристика видов организационного интеллекта. Показано, что успешность предприятия определяется его интеллектуальной способностью и познавательными стилями, характерными для нее. Дана характеристика предприятий, обладающих различной интеллектуальной одаренностью – важнейшим фактором современной производительности труда.

Ключевые слова: производительность труда, интеллектуальный капитал, организационный интеллект, интеллектуальная способность, интеллектуальная одаренность предприятия.

Современная экономическая наука применяет термин «производительность» к таким факторам производства, как труд, земля, капитал, предпринимательство, которые совместно обеспечивают производство продукции.

Общее понятие производительности зарубежными авторами трактуется следующим образом: «В систему вводятся затраты в форме труда (человеческие ресурсы), капитала (физические и финансовые активы), энергия, материалы и информация. Эти ресурсы преобразуются в продукцию (товары, услуги). Производительность – это отношение количества продукции, произведенной данной системой за данный период времени, к количеству ресурсов, потребленных для создания или производства продукции за тот же период» [1, с. 29].

Производительность труда, в общем виде, можно определить как показатель результативности труда, т. е. отдачу каждой единицы этого ресурса.

Выделяют два подхода к определению сущности производительности труда [2]:

1. Производительность труда рассматривается как показатель продуктивности трудовой деятельности, который измеряется как отношение количества продукции, произведенной предприятием, к измеренным затратам труда (человеко-часы, человеко-дни, среднегодовая численность).

2. Производительность труда отражает эффективность его использования, измеряемую через соотношение экономического результата деятельности предприятия (выручка, доход, прибыль) и затрат на привлечение и использование ресурса

труда (заработная плата, социальные выплаты, затраты на подбор и подготовку кадров, безопасность труда и т. п.).

Современная экономика, основанная на знаниях, существенно изменяет структуру занятых, формирует новое качество занятости. «Сегодня в развитых странах непосредственное воздействие на материальный предмет труда осуществляют не 9/10, как это было в условиях индустриальной экономики, а менее 1/3 работников. Основная же часть человеческой активности представляет деятельность по переработке информации и знаний» [3, с. 27]. Творческий потенциал и знания становятся важнейшим фактором эффективности любой экономической системы, обеспечивают практическую возможность использования достижений научно-технического прогресса, в частности, для роста производительности труда предприятия.

Необходимо учитывать, что в современных условиях рост производительности труда все больше связан с развитием автоматизированных систем, приводящим к замещению ручного, рутинного человеческого труда и сокращению потребности в сотрудниках. Возникает сопротивление неподготовленных сотрудников внедрению таких систем, а сотрудники, обладающие необходимым человеческим капиталом, открывают новые перспективы. Наблюдается скачкообразное изменение требований, предъявляемых к образованию и компетенциям работников.

В условиях широкого изменения организации труда, ориентированного на рост производительности труда, необходимо оценивать творческий

потенциал каждого работника. Для тех, кто показывает ограниченные возможности необходимо организовать специальное развитие, обеспечивающее формирование человеческого капитала, соответствующего потребностям развивающегося предприятия.

Понятие «интеллектуальный капитал» отражает экономическое применение специфических нематериальных ресурсов предприятия, которые наряду с материальными ресурсами создают стоимость и соответственно богатство [4, с. IX]. Исследования, посвященные интеллектуальному капиталу, обычно рассматривают отдельные его элементы (человеческий, организационный, клиентский капиталы), их взаимосвязь и оценку. Вместе с тем, в условиях отмеченной интеллектуализации труда представляется целесообразным рассмотрение **интеллектуальной** сущности данного капитала, которая собственно дает название данному ресурсу, определяет его особенности и характер применения.

Объективно на предприятии, прежде всего, рассматриваются индивидуальные интеллекты, носителями которых являются сотрудники, рассматриваемые как отдельные личности. Индивидуальные интеллекты учитываются при найме, оценке, развитии сотрудников, обеспечивают определенный уровень и качество выполнения ими своей работы и обязанностей. Индивидуальный интеллект, его содержание и элементы достаточно глубоко и разносторонне изучаются в когнитивной психологии [5, 6]. Несомненно, что деятельность предприятия, производительность труда во многом определяются формированием и развитием интеллектов ее работников. Такой подход реализуется в концепции управления человеческими ресурсами, которая предполагает максимизацию и развитие внутренних способностей людей, связанное с потребностями организации [7, с. 9]. При этом, однако, не учитывается, что современный труд во все большей мере становится совместным, командным [8].

Критически следует рассматривать и концепцию «свободного агента», при которой работник рассматривается как отдельная самостоятельная «фирма». Считается, что работник переносит свой опыт (интеллект) на выполняемый процесс, не будучи членом некоторого формального коллектива в рамках своей работы. Исследования, между тем, показывают, что результативность отдельного работника зависит не только от его знаний, сколько от того, в какой мере его способности соответствуют потребностям, целям и совокупным знаниям предприятия (сети), в которую он «встраивается» [9, с. 26].

Для понимания глубинной сущности интеллектуального капитала введем понятие **организационный интеллект**. В первоначальном общем определении это понятие означает специфическое

для данного предприятия объединение интеллектов ее сотрудников и формализованных знаний (экономические формы – соответственно человеческий и структурный капиталы). Организационный интеллект суммирует интеллектуальные характеристики сотрудников и, прежде всего, менеджеров и специалистов. Использование системного подхода к объединению интеллектуальных способностей людей и знаний предприятия создает синергетический эффект, вызванный взаимным влиянием, дополнением, поддержкой различных способностей, знаний и навыков в рамках общей целевой деятельности предприятия.

Используя результативные свойства интеллекта отдельных людей, выявленные в ходе психологических исследований [6, с. 35], можно, обобщая эти характеристики, выделить следующие составляющие организационного интеллекта:

- **общий интеллект**, обеспечивающий успешность в различных видах деятельности;
- **конвергентный интеллект**, создающий возможность достижения заданной цели;
- **репродуктивный интеллект**, позволяющий накапливать и использовать опыт и знания в дальнейшей деятельности;
- **кристаллизованный интеллект**, содержащийся в накопленных и сохраненных знаниях;
- **частные интеллектуальные способности**, дающие возможность предприятию действовать в определенных сферах и направлениях деятельности;
- **дивергентный интеллект**, позволяющий создать и рассмотреть альтернативные цели и варианты;
- **продуктивный интеллект**, связанный с эффективным применением знаний для получения определенных результатов;
- **текущий интеллект**, обеспечивающий постоянное получение, преобразование и использование текущей информации и обновление знаний на этой основе.

Успешность деятельности предприятия определяется не только имеющимися ресурсами, но и, прежде всего, его интеллектуальной способностью. Эта способность отражает объективные свойства конкретного предприятия, являющиеся важным условием успешного решения стратегических задач и проблем. Используя подходы психологии, выделим четыре типа интеллектуальных организационных способностей: конвергентные, дивергентные (креативность), обучаемость и познавательные стили.

Конвергентные способности позволяют эффективно перерабатывать информацию для получения обоснованных решений в соответствии с требованиями различных ситуаций. Конвергентные способности формируют адаптивные возможности предприятия и выражаются в трех свойствах организационного интеллекта:

1. Уровневые свойства интеллекта связаны с достигнутым уровнем познавательных функций предприятия и обеспечивают осведомленность в определенной предметной области через базы данных, запасы знаний. На основе классификации Каттелла [10, с. 245] можно отдельно выделить кристаллизованный организационный интеллект, закрепляющий результаты обучения, научения и различных культурных влияний. Также выделяется текучий интеллект, который отражает возможности организации быстро и точно обрабатывать текущую информацию, превращать ее в знания.

2. Комбинаторные свойства организационного интеллекта отражают его способность к выявлению объективных связей, соотношений и закономерностей, что позволяет комбинировать информацию знания, опыт и тем самым создавая возможности объективного анализа действительности и синтеза новых решений.

3. Процессуальные свойства интеллекта организации выражаются в степени динамичности переработки информации, в способности разрабатывать стратегии будущей деятельности, создавать условия их реализации.

Однако конвергентные способности предприятия носят ограниченный характер, не позволяют рассмотреть и учесть множество вариантов возможного стратегического развития.

Дивергентные способности (креативность) отражают более широкие возможности предприятия формировать и анализировать разнообразные, нестандартные, но в равной мере правильные решения в условиях неопределенной среды. В качестве критериев такой креативности предприятия можно выделить комплекс определенных свойств интеллектуальной деятельности, которые применительно к предприятию в целом получают специфическое содержание:

- интеллектуальная производительность, т. е. количество идей, нестандартных решений, формируемых предприятием за определенный период времени;

- оригинальность, отражающая способность создавать, находить, использовать принципиально новые, патентоспособные идеи, ноу-хау и т. д.;

- устойчивость, т. е. способность работать при неожиданном развитии ситуаций и внешней среды.

Вместе с тем, необходимо учитывать, что креативность неадекватная, фантастичная, не выполняемая, может привести к ухудшению положения предприятия.

Обучаемость является весьма важным типом интеллектуальной способности организации. При широкой трактовке, обучаемость – это общая способность организации к результативному усвоению новых знаний и способов деятельности. В узком смысле, обучаемость отражает прирост эффективности интеллектуальной деятельности

предприятия под влиянием соответствующих обучающих воздействий. В своих исследованиях Крис Арджирис [11], показал, что именно способность к организационному научению обеспечивает успешность предприятия накапливать опыт и эффективно его использовать, обнаруживать и своевременно корректировать и исправлять ошибки. Такие предприятия эффективнее воспринимают, анализируют и используют разнообразную информацию, в том числе связанную с инновационной деятельностью.

В современных условиях все большее значение приобретают такие характеристики интеллектуальной способности предприятия, как **познавательные стили**, отражающие специфические особенности интеллектуальной деятельности. Выделяют четыре типа стилевых свойств интеллекта: стили кодирования информации, когнитивные стили, интеллектуальные стили, эпистемологические стили. Основываясь на разработках психологов [6, с. 145], рассмотрим содержание перечисленных стилей применительно к организационному интеллекту.

Стили кодирования информации отражают способы представления информации на предприятии, которые позволяют быстро и эффективно ее использовать. В частности, здесь особое значение приобретает обеспечение оптимального соотношения между информацией (знаниями), которыми обладают работники (человеческий капитал) и формализованной информацией (структурный капитал).

Когнитивные стили отражают специфичные для данного предприятия способы формирования информации для получения организационных знаний (способы получения, восприятия, оценки, анализа и т.д.). Рассмотрим содержание некоторых из когнитивных организационных стилей. *Зависимость от внешней среды* показывает, в какой мере предприятие опирается на внутренний опыт и знания, преодолевает влияние внешней среды и, наоборот, насколько активно изучает внешнюю среду (потребителей, конкурентов и т. д.) и основывает свои решения на полученных в результате знаниях. *Уровень рефлексивности* выражает темп принятия решений в условиях альтернативного выбора, что, в частности, определяет возможность ошибок и потенциальный риск таких решений. *Диапазон эквивалентности* отражает, в какой мере предприятие учитывает объективные особенности (детали, отличительные признаки) объектов, процессов при принятии своих решений. *Степень толерантности* характеризует готовность предпринимать и учитывать фактическую информацию, даже если она противоречит сложившимся знаниям и представлениям. Величина *когнитивной сложности* выражается в сложности модели реальности, которую создает и использует предприятие при принятии решений и в своей деятельно-

сти. В целом, когнитивные стили позволяют предприятию построить собственный образ действительности и регулировать с учетом этого свою деятельность, в частности, в области производительности труда.

Организационный интеллект также проявляется в **интеллектуальных стилях**, которые отражают специфически характерные для предприятия способы постановки и решения возникающих проблем. Для рассмотрения этих стилей используем подход Р. Стернберга [6, с. 147]. Предприятия, использующие **законодательный стиль**, формируют собственные системы идей и стратегий, стремятся найти новый подход к проблеме роста производительности труда, минимально используя при этом общепринятые нормы, правила, рекомендации. Ориентация на **исполнительский стиль**, наоборот, означает желание предприятия четко определять проблемы и решать их с использованием известных опробованных средств и методов роста производительности труда. **Оценочный стиль** означает работу с опробованными системами, проектами, решениями, но с обязательной их оценкой и последующей корректировкой, усовершенствованием. На практике предприятия обычно используют смесь отмеченных стилей, отдавая, однако, предпочтение одному из них при решении сложных и важных проблем.

Эпистемологические стили – это организационно-своеобразные способы познания происходящего, приводящие к формированию собственного для данного предприятия «образа мира». Вариантом «образа» может быть «мир конкуренции», выживание в котором, в частности, связано с ростом производительности труда. Дж. Ройс выделяет три эпистемологических стиля [7, с. 148], которые применительно к рассматриваемому организационному интеллекту представим следующим образом.

Эмпирический стиль – предприятие взаимодействует с окружающей средой на основе непосредственного восприятия и предметно-практического опыта. Объективность и результативность такого подхода связаны с использованием фактов, измерений, наблюдений, повторяемостью явлений и результатов. Использование теорий, законов, закономерностей, моделей характерно для **рационалистического стиля**, в котором адекватность решений оценивается на основе логических суждений, обеспечении их непротиворечивости. Несомненный интерес для поиска новых решений представляет **метафорический стиль**, связанный с комбинированием различной информации, разнообразных, в том числе интуитивных знаний. Оценочным критерием здесь служит креативность руководителей предприятия. В целях настоящего исследования представляется методологически правомерным использование применительно к предприятию категории «интеллекту-

альная одаренность». В общем виде интеллектуальная одаренность организации представляет собой синергетическое сочетание информационных ресурсов и знаний, которое формирует возможность творческой интеллектуальной деятельности, связанной с инновационным функционированием предприятия. Рассматриваемая одаренность обеспечивает организационную конкурентоспособность за счет эффективного создания и использования новшеств при выполнении своих внутренних и внешних функций. Интеллектуальная одаренность – это важный фактор роста производительности, прежде всего интеллектуального и управленческого труда. Интеллектуальная одаренность предприятия может иметь, на наш взгляд, следующие проявления.

«Сообразительные предприятия» быстрее и качественнее, чем конкуренты, за счет интуиции и опыта, решают общие задачи и проблемы, например, связанные с факторами производительности труда.

«Успешные предприятия» характеризуются постоянно высоким уровнем результативности и эффективности, достигаемых за счет постоянного интеллектуального и инновационного обновления. Такие предприятия имеют высокую производительность и физического, и интеллектуального труда.

«Креативные предприятия» характеризуются высоким уровнем развития дивергентных способностей, что позволяет им опережать конкурентов в различных сферах, включая производительность труда.

«Компетентные предприятия» обладают большим объемом накопленных знаний, умений и опыта в предметных для них областях, что обеспечивает им преимущество в развитии, в том числе в новых сферах деятельности.

«Талантливые предприятия» имеют существенные опережающие собственные интеллектуальные достижения, которые по истечении определенного времени становятся общераспространенными и определяют развитие других предприятий.

«Мудрые предприятия» за счет аналитических и прогнозных способностей в состоянии прогнозировать будущее, принимать профилактические решения, осуществлять выбор решений с обоснованным риском.

Наиболее существенным признаком интеллектуально одаренного предприятия несомненно нужно считать его креативность. Именно креативность позволяет предприятию создавать и использовать эффективные и конкурентоспособные интеллектуальные продукты на основе применения инновационных подходов и решений. Вместе с тем, излишне высокая креативность предприятия при наличии низких конвергентных способностей, т. е. связанных с недостаточным использованием

объективной информации, недооценка текущих и будущих ситуаций, может привести предприятие к кризису, обусловленному оторванностью его действий от текущей или будущей реальности.

Для углубленного понимания интеллектуальной одаренности предприятия используем идеи «теории ментального самоуправления» Р. Стернберга [12]. С учетом данной теории идентификация рассматриваемой одаренности возможна, если интеллектуальная деятельность предприятия отвечает следующим критериям:

- критерий превосходства – предприятие имеет максимально высокие показатели экономической эффективности среди группы организаций-конкурентов, в частности, высокую производительность труда;

- критерий редкости – организация обладает специфическими ресурсами с высокой результативностью в различных видах деятельности, отсутствующими у конкурентов, что, прежде всего относится к интеллектуальному капиталу;

- критерий продуктивности – предприятие в состоянии достичь определенных объемов использования новшеств с меньшими затратами и быстрее, чем это могут сделать конкуренты;

- критерий демонстративности – предприятие обеспечивает свою результативность и эффективность в различных, даже кризисных, ситуациях;

- критерий ценности – предприятие показывает высокие результаты в социально-культурном контексте, обеспечивая, в частности, необходимые условия труда.

Возникает вопрос, в чем причины интеллектуальной успешности предприятия и высокой результативности его интеллектуального капитала?

Прежде всего, отметим необходимость особой организации индивидуальных знаний работников и других составляющих интеллектуального капитала. Требуется обеспечить эффективное сочетание декларативных знаний о том, **что**, и процедурных знаний о том, **как**. Важное значение имеет и успешное взаимодействие формализованных и неформализованных знаний, организация их взаимного перехода друг в друга. Предприятия с эффективным интеллектуальным капиталом опираются в своих решениях и действиях на обобщенные знания, вытекающие из сущности объекта и понимания реальных причин проблемы. Такие предприятия «знают», как и когда использовать свои знания, их разнообразные знания взаимно влияют и дополняют друг друга, что формирует интеллектуальный синергетический эффект. Новое знание соотносится с предыдущим с целью дополнения или замены его. Наблюдается перманентный процесс саморегуляции знаний и интеллектуальной деятельности. Отмеченный процесс обеспечивает саморазвитие организационного интеллекта, связанный с постоянным накоплением и дифференциацией знаний и опыта, полезных для сферы деятельности предприятия.

Неэффективная деятельность предприятия обусловлена определенными интеллектуальными дефицитами [6, с. 101–102], которые можно интерпретировать следующим образом:

- неспособность предприятия построить адекватное представление текущей или будущей ситуации без наличия «сильных» сигналов;

- неполное представление о ситуации при отсутствии части информации или знаний;

- опора в основном на субъективное представление и понимание, игнорирование объективных характеристик ситуаций;

- общее представление о ситуации без привлечения аналитической информации об элементах, связях, закономерностях;

- неспособность найти эффективное решение в условиях неопределенной, неполной информации или при ее отсутствии, что присуще инновациям;

- предпочтение простых, ясных решений сложным, противоречивым, дисгармоничным, что не позволяет в полной мере использовать организационный интеллект;

- ориентация на внешние, видимые факты, неспособность или нежелание исследовать глубинные, причинные факторы;

- неиспользование в организационных решениях знаний о законах, принципах, категориях;

- отсутствие рефлексии в решениях, т. е. не учитываются возможности и последствия действий;

- ускоренное принятие решений без полного ознакомления с ситуацией, сбора и анализа необходимой информации;

- непонимание ключевых элементов и факторов, которые являются основными при выработке и принятии управленческих решений, особенно инновационных;

- отсутствие готовности изменить или отменить принятое решение при изменении условий и требований;

- центрированность решений на внутренней среде организации, ее сильных сторонах и игнорирование угроз внешней среды.

Перечисленные интеллектуальные ошибки предприятия отражают важное для управления наличие различия между интеллектуальным капиталом и его реальным использованием. Имеющиеся организационные знания, даже при их полноте и организованности, могут быть эффективно применены в конкретных ситуациях лишь при правильном восприятии менеджментом предприятия ситуации: сложная – простая; разрешимая – неразрешимая; выгодная – не выгодная и т. д.

Интеллектуальное развитие организации возможно при постоянном обновлении иерархически организованных комплексов специфических знаний: общеорганизованных, по направлениям деятельности, групповых и индивидуальных.

Организационный интеллект объективно связан с динамичным процессом взаимодействия

предприятия с внешней средой. Критерием развитости такого интеллекта является мобильность (гибкость, изменчивость) поведения предприятия. Факторами такой мобильности являются накопленные знания и опыт, компетентное понимание своих возможностей и оптимизм относительно их использования. Представляется очевидным, что разным предприятиям требуются различные специализированные формы обучения, способы приспособления к внешней среде. Использование традиционного обучения приводит к расширенному применению сложившихся способов решения проблем, что, в конечном итоге, уменьшает их конкурентоспособность по отношению к интеллектуальным предприятиям.

Использование интеллектуального понимания интеллектуального капитала позволит работодателю сформировать работников с творческим мышлением, способных повысить производительность труда в постоянно меняющихся, обновляемых условиях. Предлагаемый подход может стать основой внедрения инновационных технологий с их быстрым освоением и высокой отдачей в форме роста производительности труда.

Литература

1. Синк, Д.С. *Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: пер. с англ.* / Д.С. Синк. – М.: Прогресс, 1989. – 528 с.
2. *Экономика и социология труда. Теория и*

практика: учебник для бакалавров / под ред. В.М. Масловой. – М.: Юрайт, 2014. – 539 с.

3. Гапоненко, А.Л. *Управление знаниями. Как превратить знания в капитал / А.Л. Гапоненко, Т.М. Орлова.* – М.: Эксмо, 2008. – 400 с.

4. Эдвинссон, Л. *Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях / Л. Эдвинссон.* – М.: ИНФРА-М, 2005. – 247 с.

5. Андерсон, Дж. *Когнитивная психология.* – 5-е изд. / Дж. Андерсон. – СПб.: Питер, 2002. – 496 с.

6. Холодная, М.А. *Психология интеллекта. Парадоксы исследования.* – 2-е изд. / М.А. Холодная. – СПб.: Питер, 2002. – 272 с.

7. Амстронг, М. *Стратегическое управление человеческими ресурсами: пер. с англ.* / М. Амстронг. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 328 с.

8. Дафт, Р. *Менеджмент: пер. с англ.* – 6-е изд. / Р. Дафт. – СПб.: Питер, 2008. – 864 с.

9. *Как превратить знания в стоимость / сост.: Э. Лессер, Л. Прусак; Ппр. с англ.* – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 248 с.

10. Дружинин, В.Н. *Психология общих способностей / В.Н. Дружинин.* – СПб.: Питер, 2002. – 368 с.

11. Арджирис, К. *Организационное научение: пер. с англ.* / К. Арджирис. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 563 с.

12. *Когнитивная психология: учебник для вузов / под ред. В.Н. Дружинина, В.Д. Ушакова.* – М.: ПЕР СЭ, 2002. – 480 с.

Бишин Али Сауд. Аспирант кафедры «Финансы, денежное обращение и кредит», Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск), asaund444@gmail.com

Поступила в редакцию 10 июня 2017 г.

DOI: 10.14529/em170417

INTELLECTUAL CAPITAL AS A FACTOR OF GROWTH OF LABOR PRODUCTIVITY

A.S. Bisheen

South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

Labor productivity reflects its effectiveness. The article deals with the development of intellectual capital as the most important basis for the growth of labor productivity in modern conditions. The intellectual essence of intellectual capital, which is determined by organizational intelligence, is characterized. Organizational intelligence is objectively connected with the dynamic process of interaction between the enterprise and the external environment. Criterion for the development of such intelligence is the mobility (flexibility, variability) of the enterprise's behavior. Factors of such mobility are the accumulated knowledge and experience, competent understanding of their capabilities and optimism regarding their use. It seems obvious that different enterprises require various specialized forms of training, methods of adaptation to the external environment. The use of traditional training leads to an expanded application of the existing ways of solving problems, which ultimately reduces their competitiveness in relation to intellectual enterprises.

Characteristics of types of organizational intelligence are given. It is shown that the success of an enterprise is determined by its intellectual ability and cognitive styles that are characteristic for it. The characteristic of the enterprises possessing various intellectual talents is given - the most important factor of modern labor productivity.

Keywords: labor productivity, intellectual capital, organizational intelligence, intellectual ability, intellectual talent of the enterprise.

References

1. Sink D.S. *Upravlenie proizvoditel'nost'yu: planirovanie, izmerenie i otsenka, kontrol' i povyshenie* [Performance management: planning, measurement and evaluation, monitoring and improvement]. Transl. from English. Moscow, Progress Publ., 1989. 528 p.
2. Maslova V.M. (Ed.) *Ekonomika i sotsiologiya truda. Teoriya i praktika* [Economics and sociology of labor. Theory and practice]. Moscow, 2014. 539 p.
3. Gaponenko A.L., Orlova T.M. *Upravlenie znaniyami. Kak prevratit' znaniya v kapital* [Knowledge management. How to turn knowledge into capital]. Moscow, 2008. 400 p.
4. Edvinsson L. *Korporativnaya dolgota. Navigatsiya v ekonomike, osnovannoy na znaniyakh* [Corporate Longitude. Navigation in a knowledge-based economy]. Moscow, 2005. 247 p.
5. Anderson Dzh. *Kognitivnaya psikhologiya* [Cognitive psychology]. 5th ed. St. Petersburg, Piter Publ., 2002. 496 p.
6. Kholodnaya M.A. *Psikhologiya intellekta. Paradoksy issledovaniya* [Psychology of the intellect. Paradoxes of research]. 2nd ed. St. Petersburg, Piter Publ., 2002. 272 p.
7. Armstrong M. *Strategicheskoe upravlenie chelovecheskimi resursami* [Strategic management of human resources]. Transl. from English. Moscow, 2002. 328 p.
8. Daft, R. *Menedzhment* [Management]. 6th ed. St. Petersburg, Piter Publ., 2008. 864 p.
9. Lesser E., Prusak L. (Compilers) *Kak prevratit' znaniya v stoimost'* [How to turn knowledge into value]. Transl. from English. Moscow, 2006. 248 p.
10. Druzhinin V.N. *Psikhologiya obshchikh sposobnostey* [Psychology of general abilities]. St. Petersburg, Piter Publ., 2002. 368 p.
11. Ardzhiris K. *Organizatsionnoe nauchenie* [Organizational learning]. Transl. from English. Moscow, 2004. 563 p.
12. Druzhinin V.N., Ushakov V.D. (Eds.) *Kognitivnaya psikhologiya* [Cognitive psychology]. Moscow, 2002. 480 p.

Ali Saud Bisheen, Postgraduate student of the Finance, Currency and Credit Department, South Ural State University (Chelyabinsk), asaud444@gmail.com

Received 10 June 2017

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Бишин, А.С. Интеллектуальный капитал как фактор роста производительности труда / А.С. Бишин // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2017. – Т. 11, № 4. – С. 126–132. DOI: 10.14529/em170417

FOR CITATION

Bisheen A.S. Intellectual Capital as a Factor of Growth of Labor Productivity. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2017, vol. 11, no. 4, pp. 126–132. (in Russ.). DOI: 10.14529/em170417