

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

УДК 331.101.262:331.101.3

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ТРУД СПЕЦИАЛИСТА: СУЩНОСТЬ, МОТИВАЦИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЕГО КАЧЕСТВА, ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Головачёв Александр Степанович^а, Ляпкина Ольга Викторовна^б,
Фомин Руслан Алексеевич^с

^а Минский инновационный университет, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики и управления производством

^б Минский инновационный университет, магистрант кафедры экономики и управления производством, die-kamille@yandex.by

^с Минский инновационный университет, соискатель кафедры экономики и управления производством, famin.ruslan@gmail.com

Аннотация

Приведены результаты литературного обзора определений понятия «интеллектуальный труд». Раскрыта цель, содержание, характер, качество и необходимость обеспечения взаимосвязи интеллектуального труда и инновационно-информационной модели развития экономики. Предлагаются современные формы и методы мотивации повышения качества интеллектуального труда. Рассмотрены проблемы подготовки специалистов и определены пути их решения. Особое внимание уделено решению проблем подготовки специалистов интеллектуального труда.

Ключевые слова: интеллектуальный труд, цель, содержание, характер, качество, мотивация, подготовка специалистов.

Веб: <http://library.miu.by/journals!/item.science-xxi/issue.7/article.6.html>

Поступила в редакцию: 09.07.2018

INTELLECTUAL LABOUR OF SPECIALIST: ESSENCE, INCENTIVE MECHANISMS FOR QUALITY IMPROVEMENT, PROBLEMS OF TRAINING AND SOLUTIONS

Golovachev Aleksandr^a, Lyapkina Volga^b, Fomin Ruslan^c

^a Minsk Innovative University, Doctor of Economic sciences, Professor, professor at the Department of Economics and Production Management

^b Minsk Innovative University, Master's degree student at the Department of Economics and Production Management, die-kamille@yandex.by

^c Minsk Innovative University, PhD student at the Department of Economics and Production Management, famin.ruslan@gmail.com

Abstract

The results of the literature review of definitions of the «intellectual labour» concept are presented. The purpose, content, character, quality and the need to ensure the interrelation of intellectual labour and the innovation-information economic development model are revealed. Modern forms and incentive mechanisms for quality improvement of intellectual labour are proposed. Problems of specialists training and their solutions are considered. Particular attention is paid to problem-solving of training specialists in the field of intellectual labour.

Keywords: intellectual labour, purpose, content, character, quality, motivation, specialists training.

Web: <http://library.miu.by/journals!/item.science-xxi/issue.7/article.6.html>

Received: 09.07.2018

Актуальность и постановка проблемы

В теории управления организациями происходит существенное изменение общей парадигмы. На смену теории, определяющей персонал как издержки, пришла теория управления человеческими ресурсами, в соответствии с которой персонал представляет собой один из инновационных активов организации [1, 2].

Как теоретики, так и практики управления признают, что знания являются ключевым источником создания и поддержания конкурентных преимуществ организации. В связи с этим особый интерес представляет феномен работников интеллектуального труда – сотрудников компаний, знания и навыки которых являются основным «инструментом» их трудовой деятельности. Возрастает роль и значение современной системы образования, формирования человеческого капитала, составляющих основу нового уровня жизни общества и являющихся важнейшими факторами, базой экономической безопасности страны.

К интеллектуальному капиталу нации относятся вся накапливаемая научная, профессиональная, культурная информация, знания и умения специалистов всех отраслей и сфер жизни, интеллектуальное, моральное и культурное развитие каждого отдельного человека. Имена ученых, просветителей и деятелей культуры создают позитивный имидж нации, а их работы – основа формирования инновационной экономики.

Актуальность проблемы формирования интеллектуального труда и повышения его мотивации определяется необходимостью повышения конкурентоспособности и эффективности отдельных предприятий и экономики страны в целом.

В процессе управления персоналом актуальными являются проблемы формирования эффективной системы мотивации его деятельности и подготовки.

В Республике Беларусь реформирование государственного сектора науки привело к созданию новых научных организаций, основанных на частной и смешанной формах собственности. Это имеет принципиально важное значение для организационной перестройки самой науки, поворота ее к запросам производства, усиления их взаимосвязей. Однако формирование интеллектуального потенциала страны, инновационная активность бизнеса в области технологических инноваций остается относительно низкой: доля инновационно-активных предприятий составляет около 8 % с тенденцией их сокращения. На наиболее перспективные инновации, связанные с новыми технологиями (включая патенты и бесплатные лицензии), приходится всего 2,3 % от затрат на инновации. Главные причины имеющихся недостатков заключаются в качестве труда специалистов, в состоянии проблемы подготовки.

Понятие «интеллектуальный труд»

Понятие «интеллектуальный труд» является результатом развития понятия «труд». Ю.П. Кокин и П.Э. Шлендер определяют труд как деятельность, направленную на производство определенных общественно-полезных (или потребляемых обществом) продуктов – материальных или духовных, и как процесс сознательной, целесообразной деятельности людей, с помощью которой видоизменяют вещество и силы природы, приспособляя их для удовлетворения своих потребностей [3]. Эти два аспекта труда (социальный и вещественный) взаимно дополняют друг друга, а определение «интеллектуальный труд», которое дают авторы, является достаточно распространенным, часто встречающимся в учебной и научной литературе. Мы присоединяемся к тем ученым, которые определяют труд как сознательную, целенаправленную и полезную (легитимную и востребованную) деятельность человека по получению и созданию жизненных (материальных и нематериальных) благ для удовлетворения личных и (или) общественных потребностей. В этом понятии такие признаки трудовой деятельности, как легитимность и востребованность, подчеркивают гуманитарный и социальный аспекты труда.

Интеллектуальный труд, как и всякий труд, есть целесообразная творческая деятельность. Поскольку этот труд умственный и представляет собой результат мышления, то он превосходит по его эффективности все остальные разновидности труда. Знания – основной продукт сферы духовного производства и стержень человеческого прогресса. Поэтому интеллектуальный труд является важнейшей способностью современного человека и, вероятно, главной способностью человека будущего [4–6].

Умственный интеллектуальный труд отражает содержание науки, образования, общей культуры и нравственного облика человека. Работник интеллектуального труда – это сотрудник, занятый в специфическом виде деятельности.

В. Леонтьев в научном труде «Экономическое эссе» сформулировал важное положение о том, что экономическую динамику можно рассматривать как эволюцию научно-технического прогресса и «онаучивания» рабочей силы и труда. Он отмечает, что исторически экономическое развитие стало происходить более быстрыми темпами вследствие технологических изменений, порожденных в первую очередь научными открытиями. Превращение науки в «непосредственную» производительную силу общества через прогрессивные средства производства и квалифицированную рабочую силу привело к значительному сокращению интервалов между открытиями фундаментальной науки и их применением. В. Леонтьев открыл парадоксальное явление в развитии экономики: параллельное движение двух

исключительных факторов производства – машин и человека.

Использование информации увеличивает знания человека, повышает организованность в экономике, а интеллектуальный труд – одна из разновидностей труда, которая направлена на изменение информации, присущей объектам окружающего нас мира. Йозеф Шумпетер в поисках причин феномена развития экономики в работе «Теория экономического развития» писал: производить – значит комбинировать имеющиеся вещи и силы. Производить нечто иное или иначе – значит создавать другие комбинации из наличных вещей и сил. То есть создание новых комбинаций ресурсов в производстве означает творческий трудовой процесс. Новая комбинация факторов в процессе производства нового продукта создается командой при условии правильной подготовки необходимой и достаточной информации для разработки инновационного продукта. Сознательные, целенаправленные усилия по подготовке качественной информации для разработки идеи по новой комбинации ресурсов при производстве известного или нового продукта и представляет собой *интеллектуальную деятельность* в современной экономике.

Работник интеллектуального труда, находящийся в определенной точке сложной корпоративной системы управления, в каждый конкретный момент времени должен располагать всей информацией, которая будет способствовать выбору правильной комбинации, и при этом будет давать возможность снижения нагрузки при осмыслении информации. В этой связи необходимость информации определяется результативностью интеллектуального труда. А ее достаточность – экономичностью.

Умственные способности человека являются не только объектом изучения экономики, но и психологии. В работах Г. Айзенка и других ученых содержатся основные постулаты о природе умственных способностей человека и интеллекта, а также базовые закономерности их формирования и реализации [7].

Связь умственных способностей работника с управлением представляется нам очевидной и очень важной, когда мы говорим об эффективности интеллектуального труда. Но конкретных научных исследований в области интеллекта специалиста и руководителя на сегодняшний день явно недостаточно. Особенно мало исследований интеллектуального труда в наиболее сложной его форме – в форме теоретического интеллекта. При этом практический интеллект использует механизмы теоретического интеллекта как средство своего функционирования. Теоретический и практический интеллекты едины по своим общим механизмам, но специфичны по цели, условиям применения, задачам, материалу, требованиям к результатам. Наряду с получением традиционного результата производства – товара и теоретическая, и практи-

ческая трудовая деятельность способствует развитию человека.

В рамках экономического анализа, наряду с использованием понятия «интеллектуальная деятельность», особое внимание уделяется понятиям «инновационная деятельность» и «научно-техническая деятельность». При этом, научно-техническая деятельность лежит в основе и предшествует инновационной деятельности [1].

По нашему мнению, современное понимание категории «труд» рассматривается во взаимосвязи с интеллектуальными составляющими процесса труда, которые являются основным стержнем эволюции этой важнейшей экономической категории, обуславливающей, в конечном счете, соответствующий уровень развития производственных отношений общества, эффективность и конкурентоспособность всех уровней экономики. В самом общем представлении интеллектуальный труд – это труд, основанный на знаниях, требующий перекомбинирования старых элементов в новые конфигурации – в зависимости от того, что необходимо сейчас. А поэтому такие действия можно назвать инновационными, творческими, обеспечивающими высокую эффективность экономики.

В условиях формирования в Республике Беларусь цифровой экономики знаний и информационного общества, представляется необходимым в *понятии «интеллектуальный труд», наряду с его стратегическим проявлением, усилить прикладной характер этого вида творческого труда* в области обеспечения повышения качества жизни населения на основе разработки и реализации мер по росту конкурентоспособности экономики, привлечения инвестиций и инновационного развития; формирования высокотехнологического сектора экономики; создания информационно-коммуникационных систем и сетей; цифровой трансформации бизнес-процессов, информационно-коммуникационной инфраструктуры и инфраструктуры информатизации; использования электронных коммуникаций для информационного взаимодействия между специалистами интеллектуального труда, бизнесом и государством [1, 8, 9].

Однако практика использования интеллектуального труда по критерию качества не согласуется с теорией его эффективности по причине низкого качества подготовки специалистов, низкого уровня организации их труда и его стимулирования, наличия проблем в области управления специалистами.

Мотивация и стимулирование интеллектуального труда

В целях успешного управления интеллектуальным трудом необходимо подробно изучить вопрос мотивации. Под мотивацией понимают заинтересованность каждого человека в отдельности и коллектива в целом, приводящую к достижению целей организации. Изучив работы В.В. Адамчука, А.Р. Алавердова,

Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна и др., можно выделить ряд факторов мотивации труда работников [10, 11].

Факторы делятся на внешние и внутренние.

Внешние – условия труда, социальные гарантии, заработная плата, общественный статус, отношения в коллективе с руководством, перспектива карьерного роста, создание условий, способствующих развитию преданности сотрудника целям предприятия. Факторы внешней мотивации имеют сильное, но, зачастую, кратковременное воздействие.

Внутренние – внутренняя удовлетворенность спецификой работы, способность к самовыражению человека, признание, ответственность, свобода действий, возможность повышения уровней саморазвития и определенных навыков, степень удовлетворенности человека результатами труда. Внутренняя мотивация не так сильно выражена, как внешняя, но имеет более длительный эффект.

В настоящее время Республика Беларусь находится на этапе становления и развития рыночных отношений. На предприятиях происходит трансформация системы менеджмента, увеличивается ответственность руководителей за принимаемые решения, что в первую очередь выражается в финансовом результате работы предприятия в целом. В данной ситуации полезным является адаптация зарубежного опыта стимулирования интеллектуального труда.

Рассмотрим три наиболее наглядные модели мотивации интеллектуального труда в других странах.

Американская модель стимулирует работников компаний не только за текущие результаты деятельности, но и за долговременную эффективность. Мотивируют работников путем вознаграждений, как в денежном выражении, так и в натуральной форме из фондов социального потребления. Предприятия активно используют гибкие рабочие графики. Разработана система «двух направлений в карьере»: либо административно-должностной рост, либо работа с постепенным повышением оклада. Данные находки дают свои результаты, выраженные в создании и сохранении талантливого коллектива.

Японская модель включает ключевые аспекты американской модели мотивации интеллектуального труда, но в то же время существенно дополнена японской спецификой, которая позволяет обеспечить рост валового национального продукта. Основной акцент данной модели обращен на проблемы сплоченности рабочих коллективов. Считаем, что нашим предприятиям особенно не хватает японской заботы о работниках, более чуткого отношения руководства к проблемам подчиненных. Японцы раньше многих поняли, что высокое качество труда и продукции являются не только фактором сбыта и снижения издержек, но и способствует росту производительности труда. Так, снижение доли брака на

2 % может повышать рост производительности труда на 10 %.

Западноевропейская модель включает три подхода к стимулированию труда:

- беспремиальная система (мотивация сотрудников осуществляется только через заработную плату);
- премиальная (часть выплат сотрудникам напрямую зависит от прибыли предприятия);
- премиальная (часть выплат сотрудникам зависит от личных результатов).

Премиальные модели оплаты труда делятся на два типа: сотрудники участвуют в распределении прибыли путем выплат годовых премий из прибыли предприятия, а также путем получения в собственности части акций предприятия.

На некоторых предприятиях Германии заключаются договоры, в которых оговариваются конкретные результаты труда человека, но устанавливается график рабочего дня. Как результат, повышается трудовая мотивация – человек выполняет свои обязанности перед нанимателем, но при этом сам распоряжается своим временем. Также в Европе популярна гибкая система оплаты труда, в основе которой лежит система специальных оценочных шкал по ряду факторов личностных качеств и заслуг сотрудника.

Многие зарубежные стратегии развития мотивации интеллектуального труда являются эффективными и полезными и для отечественных субъектов хозяйствования. Однако при попытке применить их на практике руководители сталкиваются с рядом проблем, основной из которых является отсутствие в республике необходимых специалистов и методик.

Проблемы подготовки специалистов интеллектуального труда и основные пути их решения

В 20–30 годах XX века в Советском Союзе в связи с необходимостью осуществления индустриализации страны была поставлена задача создания в стране соответствующей системы высшего образования. С этой целью была выстроена уникальная политехническая высшая школа, надежда на которую осталась и в настоящее время. Однако изменился мир, стоит задача формирования постиндустриального инновационно-информационного типа экономики. Принята программа создания цифровой экономики. Уникальная в прошлом высшая школа не обеспечивает новые задачи, эффективность системы образования катастрофически затухает. Не останавливает этот процесс и периодические частные реформы и директивно разработанные образовательные стандарты без учета перехода к новому типу экономики.

Высшее образование в Беларуси по численности студентов стало массовым (в последние годы его получает более 90 % молодежи). Решая проблему социального равенства, упускается главное – снижается качество подготовки по причине того, что нет конкуренции и при поступлении в вузы, и при их обучении. При этом появилась конкуренция при трудоустройстве.

Рост численности студентов сталкивается с проблемами финансирования, которое по бюджету относительно к ВВП в Беларуси в 3–4 раза ниже, чем в развитых странах мира. Не решает проблему финансирования высшего образования и платное образование, которое (финансирование) по причине низких доходов нашего населения значительно ниже, чем на Западе.

Недостатки вузовской подготовки в нашей стране пока не компенсируются системой переподготовки и повышения квалификации взрослых. Для этого контингента нет соответствующих программ, а главное – нет подготовленных к этому преподавателей, нет преемственности зарубежного опыта организации высшего образования, где образовательные центры компетенции смещаются от академических структур к неформальным и отраслевым. Отметим, что за рубежом особую роль в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров играют бизнес-союзы, обеспечивающие связь образования с производством.

Весь перечень инновационных форм в системе образования Запада в одной статье отразить невозможно. Однако очевидно, что подготовка конкурентоспособных высококвалифицированных специалистов в нашей стране стала одним из важнейших условий ускорения общественно-политических преобразований в обществе, обеспечении его экономического и социально-культурного прогресса [12, 9]. Стремительные изменения, произошедшие в последние годы, обретение Республикой Беларусь суверенитета, переход страны на социально-рыночные механизмы регулирования экономики, введение частной собственности, изменения в социально-экономической сфере потребовали иной модели подготовки специалистов, пересмотра структуры высшего и среднего специального образования, приведения его содержания в соответствие с потребностями экономического и духовного развития общества.

Анализ состояния проблемы взаимодействия экономики и подготовки высококвалифицированных кадров показывает, что количество научных работников в Республике Беларусь за последние годы имеет тенденцию к уменьшению. Наблюдаются диспропорции в подготовке специалистов с высшим образованием по специальностям, что не определяет дальнейшее развитие государства.

Исследовательский центр HeadHunter Беларусь в ходе опроса 1 123 респондентов показал, что одна треть специалистов страны работает не по специальности. Самый высокий процент таких специалистов имеет место в торговле. Высокий удельный вес специалистов без профильного образования работает на должностях маркетологов, логистов, в сфере «Информационные технологии, телеком», «Банки, инвестиции, лизинг». Только 4 % респондентов отметили, что они получили дополнительное образование для того, чтобы работать по специальности.

На вопрос: «Вы работаете по специальности?» структура ответов характеризуется следующим образом: «да, работа связана с образованием, полученным в учебном заведении» – 36 %; «работаю не по специальности» – 33 %; «работаю в сфере, которая близка к моему образованию» – 25 % [13].

Таким образом, высшее образование не удовлетворяет новые запросы предприятий, где появляются новые рабочие места для специалистов в сфере ИТ, маркетинга.

Проведенные исследования позволяют сформулировать главный вывод: в Беларуси необходимо создавать современную систему многоуровневого образования, где все ее элементы должны находиться во взаимосвязи с перспективами развития производственных и экономических отношений, с учетом тенденций глобализации мировой экономики. Решение этой проблемы требует политической воли в признании «разваливающейся» системы образования в стране и понимании необходимости коренных и стратегических изменений в подготовке, переподготовке и повышении квалификации специалистов высокомотивированного интеллектуального труда для будущего общества.

Заключение

Интеллектуальный труд – это важнейшая форма творческого труда, которая является основой накопления экономического и духовного богатства общества. Без необходимого запаса интеллектуальных знаний нельзя надеяться на продвижение ни в одной области человеческой деятельности, на стратегический социально-экономический успех. Свою инновационность интеллектуальный труд приобретает в создании потребительной стоимости, когда результатом этого вида труда выступает благо, обладающее полезностью для общества.

Накопленный в обществе производственно-технологический потенциал может создать новые предприятия не только и не столько путем приобретения и соединения факторов производства, сколько на основе уникальной идеи соединения знаний, опыта, интеллектуальных и творческих способностей группы людей. Для повышения роли и производительности интеллектуального труда необходима выработка новых форм оптимального взаимодействия между интеллигенцией, бизнесом, обществом и государством.

Важными мотиваторами активизации интеллектуального труда специалистов являются благоприятные условия труда, режим работы, достойная заработная плата, статус, престиж профессии и место работы, качество контроля со стороны руководства, создание среды, благоприятствующей возникновению преданности целям организации, карьерного продвижения, доброжелательного отношения с коллегами.

Факторы внешней мотивации интеллектуаль-

ного труда оказывают сильное, но не обязательно длительное воздействие. К внутренней мотивации интеллектуального труда относятся содержание работы, признание достижений, ответственность, свобода действий, возможность реализовать себя, развивать свои умения и способности. Эти мотиваторы более длительны, но в подавляющем большинстве случаев носят менее выраженный характер.

Стратегическим направлением повышения экономической эффективности отечественных предприятий и фундаментальной задачей адаптации экономики страны к новым вызовам передовых стран мира является существенное повышение качества труда и подготовки персонала. Решение задачи подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала имеет тактический и стратегический характер. Тактическое решение этой задачи связано с требованием рынка труда, на что, к сожалению, преимущественно ориентируется практика отечественных образовательных структур. Но поскольку рынок выдвигает требования к кадрам лишь на сегодняшний день, то в этой связи ориентация на текущий рынок не может обеспечить, во-первых, эффективную профессиональную структуру подготовки персонала по уровням образования и квалификации *в соответствии с требованиями будущего интеллектуального общества страны*, во-вторых, соответствие между подготовкой кадров и перспективами развития экономики в соответствии с требованиями «будущего» рынка труда и перспективами развития экономики. В этой связи возникает необходимость организации стратегического управления подготовкой персонала для обеспечения новой инновационно-информационной модели цифровой экономики при активном участии государства, с привлечением реального сектора экономики и образовательных структур страны.

Для повышения конкурентоспособности, экономической эффективности и обеспечения стратегического развития экономики страны на основе создания современного интеллектуального потенциала целесообразно принять постановление Совета Министров о разработке Республиканской программы прогнозирования потребности страны в кадрах высшей квалификации (кандидатов и докторов наук), с высшим, средним специальным и профессионально-техническим образованием и определить объемы соответствующей их подготовки на 20–25-летний период с последующим обновлением прогноза. В качестве головных исполнителей Республиканской программы могли быть Министерство экономики, Министерство финансов, Министерство труда, Министерство образования, Госкомитет по науке и технологиям с привлечением

отраслевых министерств, ведомств и вузов страны.

Комплексное решение задач Республиканской программы предполагает соответствующее финансирование и выполнение следующей цепочки причинно-следственных связей: инвестиции в человеческий капитал и подготовку кадров – конкурентоспособность персонала – рост производительности труда – повышение заработной платы работников в стране. При этом активизация инвестиций в человеческий капитал требует, во-первых, обеспечения баланса между расходами на образование и формирование конкурентоспособного персонала; во-вторых, между инвестициями в человеческий капитал и инвестициями в образование; в-третьих, обеспечения мобильности работников и передвижения их в отрасли с относительно высокой производительностью труда и эффективностью.

Главной задачей обеспечения качества учебных заведений республики в настоящее время стал поиск путей подготовки специалистов, способных не только жить, работать, принимать нестандартные решения в условиях недостаточной определенности, но и создавать технические проекты и технологии будущего. В целях формирования условий, содействующих развитию информационного общества на основе развития человеческого капитала и прежде всего интеллектуального труда специалистов, широкого внедрения концепции электронного обучения, актуальным является разработка ряда новых динамично развивающихся информационных образовательных моделей, планов и программ подготовки специалистов в области информационно-коммуникационных технологий. При этом прежде всего, необходимо решить ряд проблем, которые имеют сейчас место в организации высшего образования страны. Это, во-первых, отсутствие обоснованного плана – заказа на подготовку специалистов, которая приводит к перепроизводству выпускников по одним специальностям и к дефициту по другим. Во-вторых, не организована статистика об использовании подготовленных специалистов, отсутствует информация о трудоустройстве и занятости молодых специалистов. В-третьих, не отслеживается закрепляемость распределяемых специалистов по местам направления их на работу, что затрудняет выявление приоритета подготовки специалистов по отдельным специальностям.

Отсутствие четкого понятия «будущего рынка труда специалистов», недостаточная проработанность методов оценки и прогнозирования рабочей силы вызывают необходимость разработки соответствующих методик алгоритмов прогнозирования потребности страны в специалистах.

ЛИТЕРАТУРА / REFERENCES

1. Головачёв, А.С. Экономика предприятия: учеб. пособие / А.С. Головачёв. – Минск: РИВШ, 2018. – 396 с.
Golovachev, A.S. Ekonomika predpriyatiya: ucheb. posobie / A.S. Golovachev. – Minsk: RIVSH, 2018. – 396 p.
2. Друкер, П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / П. Друкер. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 1998. – 288 с.
Druker, P. Effektivnoe upravlenie. Ekonomicheskie zadachi i optimal'nye resheniya / P. Druker. – M.: FAIR-PRESS, 1998. – 288 p.
3. Кокин, Ю.П. Экономика труда / Ю.П. Кокин, П.Э. Шлендер. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Магистр, 2010. – 686 с.
Kokin, YU.P., Shlender P.EH. Ekonomika truda / YU.P. Kokin, P.EH. Shlender. – 2-e izd., pererab. i dop. – M.: Magistr, 2010. – 686 p.
4. Андреева, Т.Н. Особенности мотивации работников интеллектуального труда: первичные результаты исследования / Т.Н. Андреева // Российский журнал менеджмента. – 2010. – № 2. – Т. 8. – С. 47–68.
Andreeva, T.N. Osobennosti motivacii rabotnikov intellektual'nogo truda: pervichnye rezul'taty issledovaniya / T.N. Andreeva // Rossijskij zhurnal menedzhmenta. – 2010. – № 2. – Т. 8. – С. 47–68.
5. Новожилова, Н.В. Интеллектуализация труда в системе экономических отношений / Н.В. Новожилова. – Йошкар-Ола: Вертикаль, 2005. – 132 с.
Novozhilova, N.V. Intellektualizaciya truda v sisteme ekonomicheskikh otnoshenij / N.V. Novozhilova. – Yoshkar-Ola: Vertikal, 2005. – 132 p.
6. Юдина, С. Управление интеллектуальным трудом в корпорации: формирование основ системного подхода / С. Юдина. – Германия: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2012. – 281 с.
YUdina, S. Upravlenie intellektual'nym trudom v korporacii: formirovanie osnov sistemnogo podhoda / S. YUdina. – Germaniya: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2012. – 281 p.
7. Айзенк, Г.Ю. Проверьте свои способности / Г.Ю. Айзенк. – М.: Мир, 1972. – 177 с.
Ajzenk, G.YU. Prover'te svoi sposobnosti / G.YU. Ajzenk. – M.: Mir, 1972. – 177 p.
8. Об утверждении Государственной программы развития цифровой экономики и информационного общества на 2016–2020 годы: постановление Совета Министров Республики Беларусь, 23 марта 2016 г., № 235 // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/document/?guid=3871&p0=C21600235>. – Дата доступа: 12.04.2018.
Ob utverzhenii Gosudarstvennoj programmy razvitiya cifrovoj ekonomiki i informacionnogo obshchestva na 2016–2020 gody: postanovlenie Soveta Ministrov Respubliki Belarus', 23 marta 2016 g., № 235 // Nacional'nyj pravovoj internet-portal Respubliki Belarus. – Mode of access: <http://www.pravo.by/document/?guid=3871&p0=C21600235>. – Date of access: 12.04.2018.
9. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы: утв. Указом Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2016 г., № 466 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
Programma social'no-ekonomicheskogo razvitiya Resp. Belarus' na 2016–2020 gody: utv. Ukazom Prezidenta Resp. Belarus', 15 dek. 2016 g., № 466 // ETALON. Zakonodatel'stvo Respubliki Belars' / Nac. centr pravovoj inform. Resp. Belarus'. – Minsk, 2017.
10. Адамчук, В.В. Организация и нормирование труда: учеб. пособие для вузов / В.В. Адамчук. – М.: ЗАО Финстатинформ, 1999. – 301 с.
Adamchuk, V.V. Organizaciya i normirovanie truda: ucheb. posobie dlya vuzov / V.V. Adamchuk. – M.: ZAO Finstatinform, 1999. – 301 p.
11. Колосова, Р.П. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Р.П. Колосова, Г.Г. Меликьян. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. – 623 с.
Kolosova, R.P., Ekonomika truda i social'no-trudovye otnosheniya / R.P. Kolosova, G.G. Melik'yan. – M.: Izd-vo Mosk. un-ta, 1996. – 623 p.
12. Головачёв, А.С. Конкурентоспособность организаций: учеб. пособие / А.С. Головачёв. – Минск: Вышэйш. шк., 2012. – 319 с.
Golovachev, A.S. Konkurentosposobnost' organizacij: ucheb. posobie / A.S. Golovachev. – Minsk: Vyshehsh. shk., 2012. – 319 p.
13. В Беларуси каждый третий работает не по специальности / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://finance.tut.by/news345356.html>. – Дата доступа: 11.04.2018.
V Belarusi kazhdyj tretij rabotaet ne po special'nosti / [Electronic resource]. – Mode of access: <https://finance.tut.by/news345356.html>. – Date of access: 11.04.2018.