

Стремоусова Елена Геннадьевна

кандидат экономических наук, доцент,

Уральский федеральный университет им. Первого Президента России Б.Н. Ельцина

620049, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19

СУЩНОСТЬ КАТЕГОРИИ ИННОВАЦИОННЫЙ ТРУД

Термин «инновации» стал ключевым в развитии современной российской экономики. Применение данного термина началось с исследований Йозефа Шумперта процессов "эффективной конкуренции". В статье «Национальная инновационная система: теоретическая концепция» представлены выводы Шумперта о том, что плодотворное взаимодействие сил монополии и конкуренции, базируется на нововведениях и придает особый динамизм экономическому развитию. Он рассматривал инновации, как процесс внедрения новых научных и технических знаний, обеспечивающих развитие фирмы в целях повышения конкурентоспособности. Таким образом, термин «инновации», часто ассоциируют с термином «нововведение».

Однако, надо иметь в виду, что нововведение не всегда приводит к положительному результату, не всегда бывает эффективным, если положительный результат сопоставлять за затратами на его достижение.

Вместе с тем необходимо учитывать и тот факт, что определенные знания или, особенное, передовой опыт для одной системы будет являться новым, а для другой аналогичной – он будет выражен признаками устаревания.

Поэтому инновации, следует рассматривать, как нововведения, которые совершенствуют и повышают эффективность действующей системы или процесса на определенном этапе.

Так как нововведение имеет временной лаг, то инновации следует рассматривать, как процесс, обозначенный в системе TQM (тотальный менеджмент качества) и закрепленный в принципах ISO серии 9000 – это процесс постоянного совершенствования.

С другой стороны, инновации, как процесс постоянного совершенствования, определяется реагированием на изменяющиеся условия, потребности и колебания рынка.

Парадоксом и негативным результатом инновационных преобразований в условиях рыночной экономики является то, инновации не всегда могут обеспечить прогрессивное развитие общества. Рынок ориентирован, прежде всего, на удовлетворение спроса, поэтому инновации необходимы для удовлетворения спроса. И если потребности человека или другого экономического агента направлены в противоположную сторону от прогресса, то инновации должны обеспечивать этот процесс, так как главная цель инновационных преобразований в рыночной экономике – это обеспечение конкурентоспособности и прибыли.

Мировой опыт применения термина инновации связан, прежде всего, с нововведениями в области техники, технологии, организации производства. Если учитывать тот факт, что термин «инновация» впервые был использован в XIX веке в исследованиях культурологов и предполагал проникновение некоторых элементов одной культуры в другую, то инновации можно, и сегодня уже рассматривают, применительно к социальным процессам и системам.

Исследуя область применения инновации на микроуровне, Белокрылова О.С. представила схему направлений инновационных процессов в современной компании (рисунок 1).



Рис. 1. Область применения инноваций в современной компании [1].

Как видно из рисунка, большая часть инновационных процессов относится к области экономики и управления персоналом. Вместе с тем, необходимо учитывать, что вся социально-экономическая сфера направлена на обеспечение потребностей человека, за счет труда самого человека. Следовательно, в условиях конкуренции и постоянно изменяющихся потребностей труд должен быть инновационным.

В настоящее время накопилось много подходов к раскрытию сущности, содержания и характера труда. Одна из классификаций обобщающих наиболее известные дефиниции «труда» представлена в виде таблицы работах А.П. Егоршина, А.К.Зайцева .

Таблица 1.

Определение понятия «труд» в работах известных экономистов [2].

Определение понятия труда	Источник
1	2
Труд есть прежде всего процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и	К. Маркс. Капитал. Т. 1 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Изд. 2-е. Т. 23. С. 188

контролирует обмен веществ между собой и природой	
Труд — это целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей	Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М.:ЮНИТИ, 1999
Труд — это сознательная, целесообразно направленная деятельность, приложение людьми умственных и физических усилий для создания полезных продуктов, производства вещей, оказания услуг, накопления и передачи информации, идущих на удовлетворение своих материальных и духовных потребностей; основная форма жизнедеятельности как отдельного человека, так и общества в целом, исходное условие социального бытия, развития всех сторон общественной жизни	Ворожейкин И.Е. История труда и предпринимательства. М.: Финстатинформ, 1999
Труд — это процесс преобразования ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага, осуществляемый и (или) управляемый человеком либо по принуждению (административному, экономическому), либо по внутреннему побуждению, либо по тому и другому	Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: НОРМА - Инфра, 1998
Труд — это процесс, совершаемый на основе разделения и кооперации труда, сознательно, целесообразно преобразующий материальные и интеллектуальные ресурсы в продукт, необходимый для удовлетворения потребностей личности и общества в благах, находящихся в частной собственности	Кибанов А.Я., Баткае-ва Н.А., Гагаринская Г.П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие. Самара: СГТУ, 2001. С. 27
Труд как понятие обозначает целесообразную деятельность человека по производству продукции или оказания услуг и всегда связывается с физическими и психологическими затратами энергии. Труд, являясь источником производимых продуктов, услуг, сам является товаром, который продается на рынке труда	Кулинцов И.М. Экономика и социология труда. М.: Центр экономики и маркетинга, 1999
1	2
Труд — процесс сознательной целесообразной деятельности людей, направленной на видоизменение предметов природы для удовлетворения своих потребностей. Процесс труда включает три основных момента: 1) целесообразная деятельность самого человека; 2) предмет труда; 3) средства труда, с помощью которых человек воздействует на предмет труда	Кураков Л.П., Кураков В.Л. Экономико-юридический словарь. Чебоксары: Изд-во ЧГУ, 2000. С. 631
Труд — это сознательная, целенаправленная и легитимная деятельность человека (людей) по производству (созданию) материальных или духовных благ (вещей, товаров, услуг, произведений науки, культуры, искусства и др.), способных удовлетворять определенные человеческие потребности и востребованных людьми	Рофе АМ, Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда. М.:МИК, 1999
В самом общем виде труд можно определить как объективно присущую человеку сферу деятельности по превращению располагаемых им природных, материальных и интеллектуальных ресурсов в необходимый для личного или общественного потребления продукт	Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. М.:ИНФРА-М, 1996

Труд — целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей каждого индивидуума и общества в целом	Политическая экономика: Экономическая энциклопедия. Т. 4. М.: Советская энциклопедия, 1980.
---	---

Во всех наиболее известных дефинициях понятия труд отсутствует элемент, характеризующий инновационный аспект труда. Тогда, как по своей природе труд всегда имеет инновационный характер, поскольку не только является источником преобразования процессов и продуктов, но и сам видоизменяется и постоянно совершенствуется.

Если в общих чертах представить эволюцию содержания труда, то можно назвать следующие основные виды: примитивный, ремесленный, промышленный, индустриальный и инновационный (рис. 2).

К самому первому виду труда классики марксизма относят «инстинктивный труд» или, как его назвал в своих работах В.И. Ленин, «животнообразный труд». [3, 4]. Его отличительная черта состоит в том, что происходит непосредственное взаимодействие человека с окружающей средой, как «обмен веществ между ними», характеризуемой для ранней стадии схемой «особь – среда», для более позднего периода – «индивид – орудие – среда».

Современные антропологи рассматривают такой вид труда, как «робинзонада» [5]. Его можно наблюдать и по сей день даже в экономически и индустриально развитых обществах.

Осознанный труд, характеризует использование труда для улучшения условий жизнедеятельности и выстраивания взаимоотношений различных субъектов в процессе труда.

Прибыльный труд – имеет цель получение дохода за счет труда.

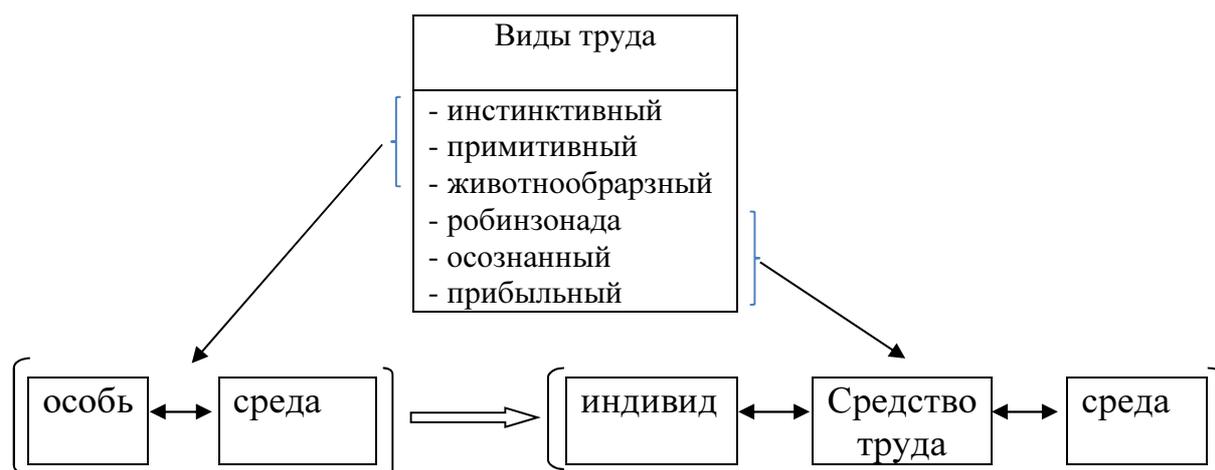


Рис. 2. Виды и факторы труда.

Схема «Индивид-орудие-среда», как таковая, не меняется, однако, происходят постоянные изменения каждого элемента данной схемы (рис.3).



Ряд авторов, связывают инновации только с процессом интеллектуального труда, считая, что основным ресурсом физического труда являются физические способности, умственного - знания и аналитические способности. И предлагают рассматривать инновационный труд, как психоэмоциональную энергию, которая определенным образом обосновывается стремлением к познанию на фоне эмоционального подкрепления (преобладание умственного труда по сравнению с другими видами деятельности, когда есть потребность наряду с выполнением определенной в эксперименте задачи исследовать еще и другие). Таким образом, авторы трактуют инновационный труд, как возможность реализации задач на основе расширения сферы экспериментальной ситуации, выхода его за рамки не стимулируемого поиска и открытия новых закономерностей. [6].

При этом надо учитывать, что интеллектуальный труд, не надо отождествлять с интеллектуальной работой, т.е. выполнение каких-то обязанностей. Сам по себе интеллектуальный труд может присутствовать и присутствует в процессе выполнения любой работы: и умственной и физической. Но чтобы интеллектуальный труд стал инновационным, необходимо присутствие таких важных элементов, как творчество и креативность. Причем и творчество, и креативность предполагает создание новых продуктов, решений, подходов.

Дословно термином "креативный" в переводе с латинского слова "creare" означает - творить, создавать. Однако в современном понимании под креативностью, в отличие от творчества, чаще рассматривают, какие-то нестандартные решения, выходящие за рамки привычного. Безусловно, такой труд считается высшим уровнем интеллектуальной активности.

Вместе с тем, инновационная деятельность имеет свои специфические особенности. Она не поддается регламентированию, точному прогнозированию, нормированию и контролю; на нее нет стандартов; она имеет высокую степень риска, под которым следует рассматривать степень отклонения от желаемых результатов.

Инновационный труд может быть индивидуальным и коллективным. Индивидуальный инновационный труд имеет большие результаты в работе связанной с интеллектуальным трудом, у представителей, так называемых, творческих профессий. Работники физического труда, также применяют инновационные подходы к выполняемой работе, но, как правило, применительно к определенным операциям, элементам или продукту.

Наибольших результатов можно достичь при коллективном инновационном труде, т.е., когда каждый работник в процессе труда может предложить новые методы, приемы, формы и т.д. или не препятствовать к проведению инноваций, осуществляемых руководством.

Для реализации коллективного инновационного труда необходимо учитывать способности работника к профессиональному, совместному (корпоративному) и творческому труду, мотивацию работника и систему стимулирования труда.

Инновационный труд возможен только в определенной среде, где будут соединены такие важнейшие факторы, как: знание, желание, умение его применить и потребность в этом.

Следовательно, для того, чтобы труд был инновационным необходимо создать благоприятные условия – необходима организация и управление инновационным процессом. Данная проблема не является сверхновой для нашей страны, ее пытались решить в период планово-административной экономики. На предприятиях были организованы кружки обучения передовому опыту, поощрялись работники за рационализацию и новаторские предложения, проводились конкурсы и соревнования на звание «Лучший по профессии», «Лучший рационализатор» и др., была создана система премий и бонусов за рационализаторские предложения и изобретения.

Вместе с тем, система управления в целом была основана на традиционно-авторитарных методах, а управлять интеллектуальными, творчески активными работниками с помощью примитивных и традиционных методов невозможно. Необходима система инновационного управления трудом, объектом которой являются трудовые и человеческие ресурсы, а предметом – использование и развитие творческих, новаторских способностей и инновационное поведение персонала.

Считается, что такое управление более характерно и востребовано в крупных, инновационных организациях, действующих в высокотехнологических отраслях экономики, вместе с тем, любая современная организация, в том числе малое предприятие, ориентированная на развитие конкурентоспособности в рыночной среде, должна создать условия, пересмотреть методы управления для обеспечения инновационных методов и приемов труда.

Аннотация. В статье рассмотрены подходы к определению сущности и содержания инновационного труда, выявление его отличий от категорий творчество, креативность, рационализация и новаторство, а также некоторые условия для реализации инновационного труда.

Ключевые слова: инновации, нововведения, совершенствование, творчество, рационализация, требования ИСО, постоянное совершенствование, эффективность, конкурентоспособность, инновационный менеджмент, дефиниции категории труд, классификация труда, интеллектуальный труд, инновационный труд.

Библиографический список

1. Белокрылова О.С. Теория инновационной экономики: учебник – Ростов на Дону: Феникс, 2009, с.53
2. Егоршин А.П., Зайцев А.К. Организация труда персонала. Учебник . – М: Инфра-М, 2008. 230 с.
3. В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 48, стр. 232
4. В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 33, стр. 10
5. Сарабский А. А. Инвестиционное развитие – как фактор ускоренной модернизации производства// Диспут плюс. 2013. № 4. С. 5- 9.

6. Панченко А.Ю., Сарабский А.А. Роль психофизиологических факторов в процессе трудовой деятельности // Диспут плюс.2012. № 3. С.6-10

7. Стремоусова Е.Г. Управление персоналом в TQM-ориентированной организации: учебное пособие, ч.1/Екатеринбург, Изд-во Урал.гос.эконом.ун-та, 2009.121 с.

8. Поленц И.А. Карьерный потенциал работника и его структура //Диспут плюс. № 2 (2). 2012. С. 19-25.

9. Роль труда в развитии человека.

<http://www.protown.ru/information/hidden/5708.html>

10. Бовин А.А., Чередникова Л. Е., Якимович В. А. Управление инновациями в организации. - М, "Омега-Л", 2008, 417 с.