

УДК 331.1

## ВЗАИМООТНОШЕНИЯ И ВЗАИМОСВЯЗЬ ТРУДОВОГО И ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛОВ

*Рыбников А. М., Рыбников М. С.*

*Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского, Симферополь, Российская Федерация*

*E-mail: mihailserg\_r@mail.ru*

Показана особая роль трудового потенциала при выполнении им инновационной функции. Выявлены широкий и узкий подходы к определению инноваций и инновационной деятельности. Определены характерные черты работника, необходимые для осуществления инновационной деятельности, источники инновационного труда, дано определение трудового поведения и определены его черты. Показаны основные причины низкого уровня инновационной активности работников и выделен ряд специфических причин. Выявлены особенности условий для воспитания и развития творческой личности.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, инновационный потенциал, инновации, трудовое поведение.

### ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях развития и глобализации мировой хозяйственной системы одной из основных задач любого государства является повышение уровня развития инновационной составляющей национальной экономики. Без решения этих проблем невозможно повышение конкурентоспособности российской экономики и переход на инновационный путь развития. Успешная инновационная деятельность дает конкурентное преимущество для экономики государства на мировом рынке товаров и услуг и характеризует инновационный потенциал всей страны.

Несмотря на проводимую государством политику по развитию и финансированию инноваций, инновационная активность работников остается достаточно низкой, поскольку низка восприимчивость трудового потенциала к инновациям, что ведет к недостаточно высокому уровню развития высокотехнологичных инновационных технологий, товаров и услуг.

Основной причиной низкого инновационного уровня трудового потенциала, как показывают исследования, является неэффективная система управления процессами его формирования и развития, а также неспособность и неготовность трудового персонала работать в современных условиях.

Таким образом, необходимость исследования процессов формирования и взаимодействия инновационного и трудового потенциала и управления этими процессами и их дальнейшее развитие является актуальной и обуславливает выбор темы исследования.

Впервые проблемы, связанные с трудовой деятельностью и использованием трудовых ресурсов, были исследованы в трудах таких известных зарубежных ученых, как А. Маршалл, Т. Мальтус, К. Маркс, Дж. Милль, Д. Рикардо, А. Смит. Они заложили теоретические деятельности человека. Дальнейшее использование трудовых ресурсов рассмотрено в трудах зарубежных ученых, исследующих человеческий капитал, интеллектуальные возможности человека. Среди них можно

отметить: Г. Беккера, Дж. Минцера, Т. Шульца. Исследованию интеллектуального экономического мышления трудового потенциала посвящены работы Т. В. Игнатовой, П. П. Васильева.

Однако, несмотря на многочисленные исследования отечественных и зарубежных ученых, остается недостаточно исследованной проблема взаимодействия и взаимосвязи инновационного и трудового потенциалов в современных условиях. Поэтому *цель* данной работы состоит в исследовании процессов формирования и взаимодействия и взаимосвязи инновационного и трудового потенциалов в современных условиях.

## **ОСНОВНОЙ МАТЕРИАЛ**

В условиях современных рыночных процессов трудовой потенциал непосредственно влияет на социальное состояние работников и одновременно является ценным ресурсом производства. Он выполняет экономическую, инновационную и социальную функции.

Однако среди ученых не все эти функции достаточно изучены и исследованы. Среди наиболее исследованных и разработанных можно выделить экономическую функцию трудового потенциала, которая рассматривает такие его количественные и качественные характеристики, от которых зависит продуктивность труда, качество продукции, рентабельность, окупаемость производственных затрат.

Инновационная функция трудового потенциала стала привлекать больше внимания в научных исследованиях после того, как был взят курс на инновационное развитие государства, поскольку носители трудового потенциала являются активными субъектами обновления, инновационного развития и научно-технического прогресса.

Благодаря осуществлению социальной функции трудовой потенциал выполняет воспитательную роль по отношению к труду, обуславливает трудовую активность, влияет на развитие и накопление культурных ценностей, формирует эстетическую жизнь общества.

Функции трудового потенциала определяют направления влияния на общественную жизнедеятельность, формируют связи с социально-экономическими подсистемами управления.

Особая роль трудового потенциала проявляется при выполнении им инновационной функции. Она усиливается в современных условиях, когда развитие экономики определяется процессами интенсивного развития инновационной деятельности во всех экономических сферах и на всех стадиях производства. В развитых странах растет число работников, занятых в инновационной сфере. Инновационная деятельность непосредственно интегрируется в производство. Так, из 53 млн работников американских корпораций более 10 млн относятся к категории научных кадров, занятых научно-исследовательской и проектно-конструкторской деятельностью [1, с. 3]. Динамично развиваются высокотехнологические, наукоемкие производства, растет их доля в общем объеме

## ***ВЗАИМООТНОШЕНИЯ И ВЗАИМОСВЯЗЬ ТРУДОВОГО...***

выпуска как промышленной, так и непромышленной продукции и услуг, что также обуславливает необходимость кадрового обеспечения этих процессов.

Инновационная функция трудового потенциала раскрывается в процессе исследования сущности инновационной деятельности и способствует более глубокому пониманию его содержания. Детальный анализ терминологии и смысл содержания инновации лучше всего представлен в энциклопедическом словаре, где она определяется как новый подход к созданию производства и сбыта товаров, в результате которого инвестор и его компания получают преимущество перед конкурентами [1, с. 98]. Существует также несколько иное, близкое по смыслу определение, в котором под инновациями понимают нововведения, комплексный процесс создания, распространения и использования новаций для удовлетворения определенных потребностей [2, с. 5]. Эти определения достаточно широко трактуют инновации, понимая под ними все нововведения, которые могут осуществляться во всех сферах экономической деятельности и на всех стадиях производственного процесса.

В то же время существует и более узкий подход к определению инноваций и инновационной деятельности, представители которого связывают инновации только с действием научно-технического прогресса [3, с. 190]. Так Л. И. Дидковская и Л. С. Головки считают, что инновационные процессы – это создание и внедрение новой техники, технологии, разработка новых материалов, развитие новых отраслей, новых более совершенных производств [3, с. 139]. Поэтому под инновационным потенциалом страны они понимают способность фундаментальной и прикладной науки обеспечить нововведениями процесс обновления продукции.

Такой достаточно распространенный подход трактовки инновационных процессов нашел, например, свое отображение в Законе Украины «Об инновационной деятельности». В нем сказано, что инновационная деятельность – это деятельность, которая направлена на использование и коммерциализацию результатов научных исследований и разработок, которая обуславливает выпуск на рынок новых конкурентоспособных товаров и услуг [4, с. 1].

Родоначальник теории инновационного развития Й. Шумпетер объяснял развитие инноваций, прежде всего, потребностями предприятий, конкуренции и рынка. Под инновациями он понимал введение, использование новых комбинаций в случае введения нового товара, нового метода производства, открытия нового рынка, овладения новым источником сырья или полуфабрикатов, проведение новой организации [5, с. 46]. Другие зарубежные исследователи, например, Френклин Р. Рут, отмечает, что инновация охватывает много видов деятельности, которыми заняты различные группы людей: технические исследования и разработки; подготовка производства (деятельность, необходимая для запуска настоящего производства); подготовка маркетинга (деятельность, необходимая для запуска маркетинговой программы); рыночные исследования (изучение и определение рыночных возможностей для новых товаров, составляющих в совокупности сегодня инновационную систему [6, с. 291].

На современном этапе инновации могут осуществляться в различных сферах трудовой деятельности. М. В. Семькина и Л. А. Коваль дают следующую классификацию инноваций [7, с. 16]:

- научно-технические (производство уникальных изделий, новой техники);
- технологические (использование более совершенных способов изготовления продукции);
- организационно-управленческие (процессы оптимальной организации производства);
- информационно-правовые (организация рациональных информационных потоков и обоснование реформ в правовом поле);
- маркетинговые (изучение спроса, рыночных возможностей сбыта новых товаров, охват новых сегментов рынка);
- социальные (направленные на социальное развитие – улучшение условий труда, охраны здоровья, образования и пр.);
- культурные (создание оригинальных литературных произведений, произведений искусства и пр.).

Инновации являются предметом трудовой деятельности, а не рутинного, традиционного, однообразного труда. Они связаны с оригинальной, творческой трудовой деятельностью. Известный российский специалист по проблемам труда Г. Е. Слезингер утверждает, что инновация возникает в результате нового или оригинального решения, в результате творчества в какой-либо сфере деятельности – в материальной и нематериальной [8, с. 191].

Основу инновационной деятельности составляют интеллектуальные, творческие возможности работающих, то есть их способность продуцировать новые идеи, внедрять эти идеи в новые знания о предметах и способах производства и доводить их до внедрения за счет научного обоснования рациональности. Человеческий интеллект является непосредственной и главной продуктивной силой новой технологической эры [9, с. 33]. Вектор развития человеческого фактора производства направлен на развитие творческого потенциала, поскольку именно творчество в постиндустриальном обществе становится наиболее могущественным фактором инновационного роста [10, с. 19-20]. Интеллектуальный потенциал – это накопленный интеллект общества или отдельного человека (в виде знаний, идей, интеллектуальной собственности) и возможность его использования, обновления и развития. Отдельно выделим творческий потенциал, являющийся составной частью трудового потенциала, который представляет собой совокупность возможностей населения по выработке новых идей, осознанию, анализу информации, переводу ее в знания с целью продуцирования новых, инновационных, научных и социально значимых результатов. Представление творческого потенциала в виде объединения качественных характеристик и экономического результата их использования имеет принципиальное значение, поскольку позволяет рассматривать творческий потенциал как резерв человеческого фактора производства.

Инновационный труд возможен только тогда, когда работник имеет определенные качественные характеристики. Исследователи инновационных процессов указывают на ряд необходимых характеристик: широкие знания,

уникальные способности, творческое отношение к труду [8, 11, 12,]. М. Семикина и Л. Коваль выделяют необходимость таких характеристик, как способность к творческой деятельности, необходимый уровень здоровья, образования, квалификации, профессионализма, готовность к обновлению знаний, к творческому общению с коллегами, наличие соответствующих ценностных ориентиров [7, с. 28].

Перечисленные выше характеристики необходимы работнику для совершения инновационной деятельности, однако они не исчерпывают весь комплекс необходимых требований к работнику как субъекту инновационной деятельности. Основой инновационного труда является ряд таких характерных особенностей, как способности, знания, умения, потребности, менталитет, поведение (рис. 1).

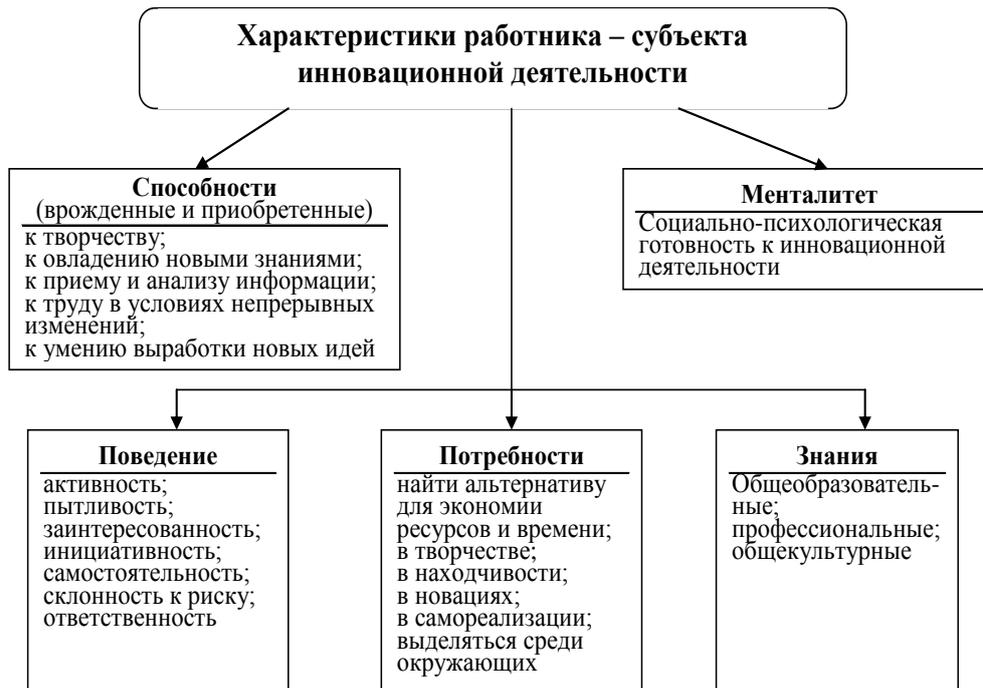


Рис. 1. Характерные черты работника, необходимые для осуществления инновационной деятельности.

Источником инновационной активности в первую очередь являются способности работника (по мнению 34,5 % экспертов). Способности включают

- природные способности человека, которые он получил от рождения;
- развитие способностей, талантов на основе настойчивого труда над собой, получение образования, опыта;
- способность к творчеству, творческое мышление и творческое поведение;
- профессиональные умения и навыки;

- умение овладевать новыми знаниями, воспринимать новые идеи и взгляды;
- способность воспринимать новую информацию, систематизировать, анализировать ее, оперировать ею;
- умение генерировать новые идеи, вносить рационализаторские предложения;
- способность к труду в условиях перемен, то есть способность к освоению новых способов производства, новых технологий, производство новых видов продукции;
- способность к новым формам организации труда, к работе в команде, а также во временных творческих коллективах.

Условием для инновационной активности являются потребности самореализации, творческого развития (так считают около 25 % экспертов). Эта потребность формируется воспитанием человека, его эмоциональным состоянием, амбициозными установками. Именно потребность в самореализации является наивысшей в иерархии потребностей А. Маслоу формой развития человека.

Стремление найти альтернативное решение для экономии ресурсов и времени является важным в формировании интереса к необходимости в инновационном труде (около 10 % экспертов). Стремление выделиться среди окружения можно считать важным условием инновационной активности.

Источником инновационного труда в современных условиях служат знания и компетентность. Этот блок качественных характеристик включает:

- общий уровень знаний, которые дает среднее образование;
- профессиональные знания, полученные в профессионально-технических учебных заведениях и вузах;
- знания, полученные в процессе самообразования;
- обновленные профессиональные знания, полученные в процессе повышения квалификации;
- общий уровень культуры.

Трудовое поведение – это определенная форма, с помощью которой реализуется инновационный труд. Для обеспечения инновационной деятельности важными являются следующие черты трудового поведения: любознательность, заинтересованность, активность в решении производственных и трудовых задач, инициативность, склонность к небольшому риску, ответственность.

Работникам предприятий и организаций в современных условиях свойственно традиционно-исполнительское и пассивное поведение (до 86 % случаев, по оценкам руководителей). Творческий, активный, инновационный тип поведения проявляется крайне редко. Это связано с пассивностью работников, дефицитом квалифицированных и заинтересованных кадров. Определяющую роль в инновационных процессах играют ментальные черты работника. А они в современных условиях нашей страны по оценкам трети специалистов либо не влияют на инновационные процессы, либо тормозят их. Сюда же можно отнести:

- заинтересованность в сохранении существующего статус-кво;
- социальная необеспеченность перехода к инновациям;

## ВЗАИМОТНОШЕНИЯ И ВЗАИМОСВЯЗЬ ТРУДОВОГО...

- дешевая рабочая сила;
- межведомственные согласования и пр.

Таким образом, достаточно большое количество негативных факторов обуславливает потери инновационных возможностей трудового потенциала. Поэтому достаточно важно сформулировать тип потенциального инновационного работника, на которого может ориентироваться государственная политика стимулирования инновационного развития.

Представляется, что ориентир государственной инновационной политики – это молодой квалифицированный специалист с высшим образованием, который живет в городских поселениях и работает в сфере образования. Другие категории населения по разным оценкам имеют низкие балльные оценки инновационной активности.

Основными причинами низкого уровня инновационной активности являются: недостаточное материальное обеспечение инновационной деятельности, неэффективность системы ее стимулирования, невостребованность творческой инициативы (рис. 2).

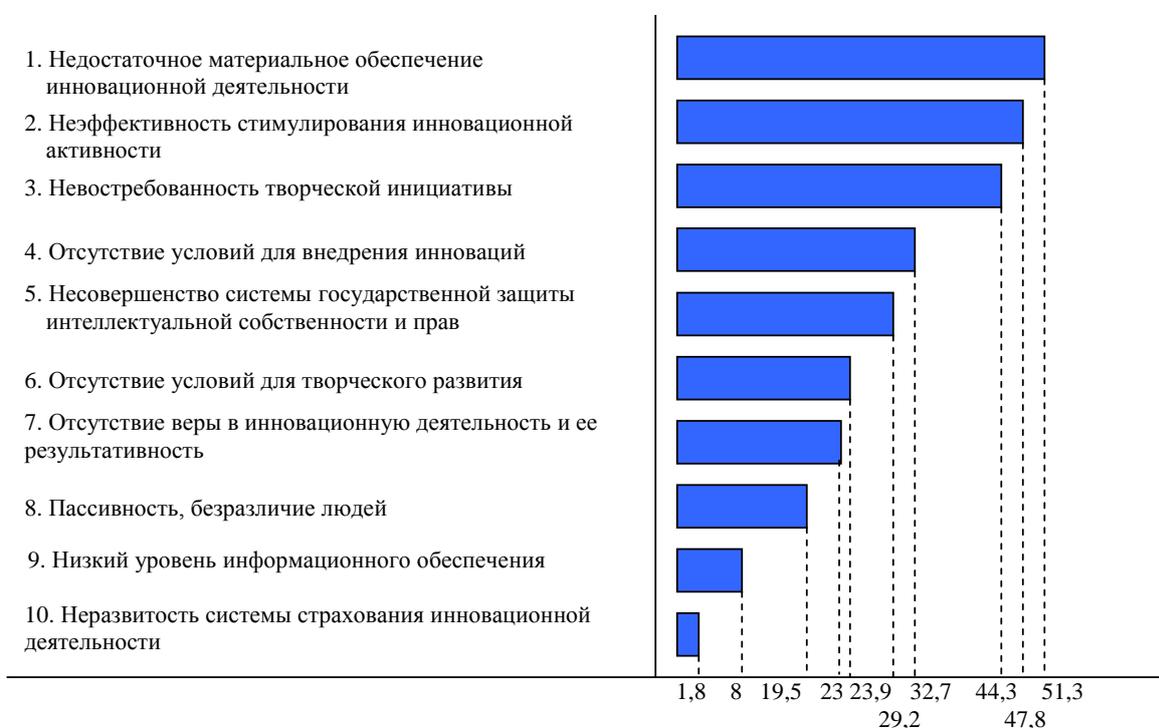


Рис. 2. Оценка причин низкого уровня инновационной активности работающих (% экспертов).

Кроме того, выделяется ряд специфических причин. Во-первых, больше половины работающих не имеют возможности повышения своей квалификации и переобучения. Во-вторых, растет количество людей, работающих не по приобретенной специальности, которые почти не используют в практической

деятельности свои знания, полученные в процессе профессионального обучения. Они не уверены в потребности своих знаний, в направлении профессиональной подготовки и уровне квалификации на ближайшую пятилетнюю перспективу, т.е. таким работникам требуется переквалификация или переобучение. Это говорит о том, что пока в стране еще не созданы благоприятные условия для развития инновационной составляющей трудового потенциала, хотя и нельзя отрицать, что для этого ничего не делается.

При этом необходимо подчеркнуть особенность условий для воспитания и развития творческой личности. Особую значимость на этапе формирования имеет дошкольное воспитание человека, в котором главное внимание должно уделяться творческой инициативе ребенка. Любознательность, самостоятельность поведения должны стать главными направлениями воспитания ребенка, поскольку они еще в дошкольном возрасте закладывают основу для будущей творческой активности. Стадия использования трудового потенциала предполагает стимулирование инновационного, творчески осмысленного труда с помощью использования материальных стимулов и дополнительных способствующих условий для проявления творческих способностей. В международной практике управления трудовой и производственной сферой более, чем у нас, проявляется прямая зависимость между эффективностью и развитием трудового и инновационного потенциалов.

#### **ВЫВОДЫ**

Анализ взаимоотношений и взаимосвязи трудового и инновационного потенциалов показал, что трудовой потенциал выполняет экономическую, инновационную и социальную функции.

Показана особая роль трудового потенциала при выполнении им инновационной функции. Инновационная функция трудового потенциала раскрывается в процессе исследования сущности инновационной деятельности и способствует более глубокому пониманию его содержания.

Существует широкий и более узкий подход к определению инноваций и инновационной деятельности, представители которого связывают инновации только с действием научно-технического прогресса.

Инновационный труд возможен только тогда, когда работник имеет определенные качественные характеристики. Источником инновационной активности являются способности работника. Условием для инновационной активности становятся потребности самореализации, творческого развития. Источником инновационного труда в современных условиях служат знания и компетентность.

Определены характерные черты работника, необходимые для осуществления инновационной деятельности, источники инновационного труда, дано определение трудового поведения и определены его черты.

## **ВЗАИМООТНОШЕНИЯ И ВЗАИМОСВЯЗЬ ТРУДОВОГО...**

Показаны основные причины низкого уровня инновационной активности работников и выделен ряд специфических причин. Выявлены особенности условий для воспитания и развития творческой личности.

### **Список литературы**

1. Савчук А. В. Теоретические основы анализа инновационных процессов в промышленности: монография. Донецк: ИЭП НАН Украины, 2003. 448 с.
2. Мединский В. Г., Ильдеменов С. В. Реинжиниринг инновационного предпринимательства. М.: ЮНИТИ, 1999. 414 с.
3. Дідківська Л. І., Головка Л. С. Державне регулювання економіки. К.: Знання-Прес, 2002. 214 с.
4. Про інноваційну діяльність: Закон України від 1 липня 1993 р. № 40-IV // Офіційний вісник України. 1993. № 36. Ст. 361.
5. Шумпетер Й. Теория экономического развития. М.: ЮНИТИ, 2000. 49 с.
6. Френклин Р. Р., Филиппенко А. Международная торговля и инвестиции. К.: Основы, 1998. 646 с.
7. Семикіна М. В., Коваль Л. А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: монографія. Кіровоград: Степ, 2002. 212 с.
8. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики. М.: Ин-т труда Минтруда РФ, 1996. 336 с.
9. Марчук С. К. Украина: новая парадигма поступу. К.: Аваллон, 2001. 216 с.
10. Герасимчук В. І. Проблеми трансформації зайнятості та розвитку ринку праці України (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення). К.: Принт-Експрес, 2001. 503 с.
11. Друкер П. Ф. Рынок: как выйти в лидеры (практика и принципы). М.: Бук Чембэр Интернэшл, 1992. 349 с.
12. Макконелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: Принципы, проблемы, политика. Т.1. М.: Республика, 1992. 399 с.

*Статья поступила в редакцию 12.11.2015*