

Ахметов Л. А.

*доктор экономических наук, профессор
Российская академия предпринимательства*

Ботавина Р. Н.

*кандидат экономических наук, доцент, соискатель
Российская академия предпринимательства*

Развитие инноваций и трудовых отношений в постиндустриальной экономике

В статье рассматриваются особенности постиндустриальной экономики, обусловленные изменениями в характере и содержании труда и новыми направлениями инновационного развития.

Ключевые слова: постиндустриальная, экономика, модели, труд, инновации, наука, знания, отрасли, специалисты, конкуренция, экономика, человек, модернизация, капитал.

Development of innovations and the labor relations in to post-industrial economy

In article the features of post-industrial economy caused by changes in character and the content of work and the new directions of innovative development are considered.

Keywords: post-industrial, economy, models, work, innovations, science, knowledge, branches, experts, competition, economy, person, modernization, capital.

Вторую четверть XX и начало XXI веков ведущей тенденцией развития мировой экономики является глобализация, представляющую собой формирование единого рыночного пространства для товаров, услуг, капитала, трудовых ресурсов, знаний.

Глобализация является отличительной особенностью жизни мирового сообщества, находящегося сейчас в стадии перехода от индустриального состояния к новой – постиндустриальной стадии. Критерием разделения истории человечества на стадии – доиндустриальная, индустриальная, постиндустриальная – является главенство экономических отраслей: в доиндустриальном ведущую роль играли лесное хозяйство, земледелие, охота, рыболовство; в индустриальном обществе главными являются промышленность, строительство, энергетика; в постиндустриальном, формирование которого еще полностью не

завершено, ведущие отрасли — наука, производство знаний и на их основе — разработка наукоемких технологий, в первую очередь информационных технологий.

Постиндустриальная экономика, формирование которой продолжается как в мировом масштабе, так и в развитых индустриальных странах, может быть отделена от предыдущей индустриальной, на основании следующих характерных черт.

Это прежде всего — *новое отношение к процессу труда*, выражающееся в том, что работники высокой квалификации в перечне положительных стимулов к труду на первое место ставят не только соответствующую оплату труда, но и содержание работы, которая должна быть интересной, давать возможность проявлять инициативу, творчество, принимать решения самостоятельно.

Кроме того, усложнились требования той же категории работников к условиям труда, конкретно — к обстановке на работе, к межличностным отношениям в рабочей группе — между сотрудниками и администрацией: желательной является демократическая и даже либеральная обстановка, гуманизация отношений.

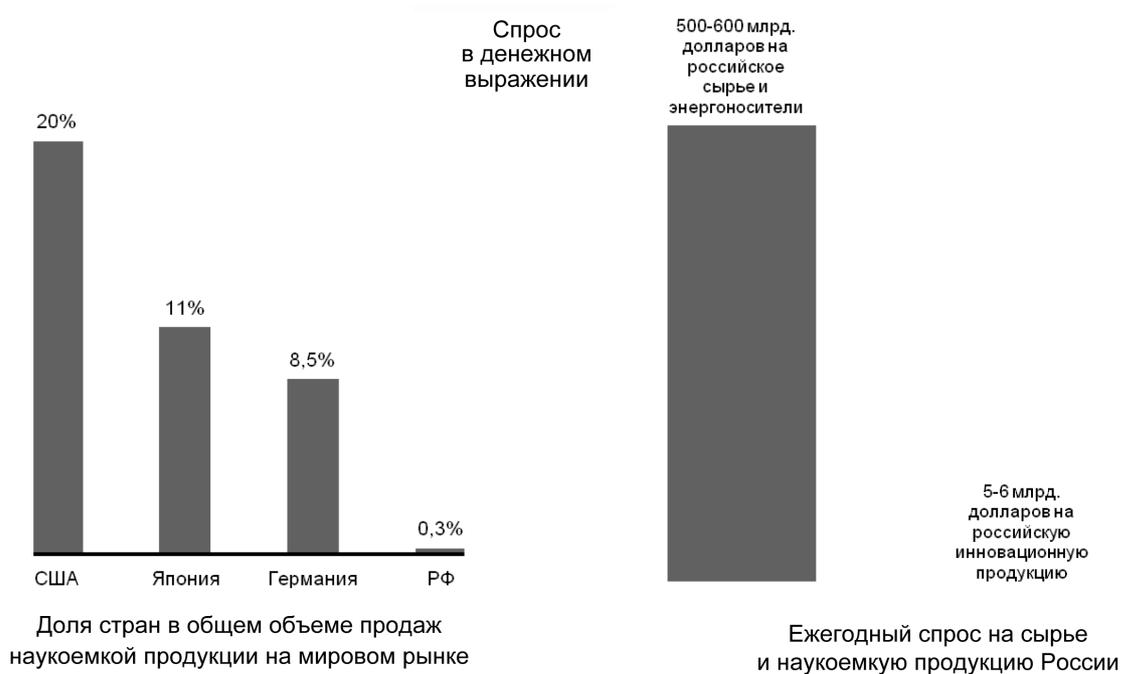
Необходимость выдерживать конкуренцию заставляет фирмы и компании идти навстречу вышеуказанным запросам и требованиям высококвалифицированных специалистов, вводя в систему управления новые составляющие — стандарты моральности отношений в рабочих группах (коллективах), а также между руководством и подчиненными, уделяя больше внимания социальной ответственности корпораций.

Превращение науки в непосредственную производственную силу, что подтверждается тесной связью (которую трудно назвать корреляционной, она уже практически стала функциональной) между достижениями науки, обусловленными развитием сферы образования, и производством в развитых индустриальных странах, которое, по существу, стало почти полностью наукоемким (см. Рис. 1).

Социализация экономики, выражающаяся в том, что все большая доля частных инвестиций и госбюджетных расходов, направляется в социальную сферу.

В числе приоритетных направлений развития исследований и разработок (ИиР) во всех развитых индустриальных странах в последние 25–35 лет появилась позиция «Человек и его окружение», или «Жизнедеятельность человека» и т.п.

Такая социализация экономики, выражающаяся, прежде всего в приоритетности расходов государственного бюджета на человека в широком смысле слова, характерно для развитых индустриальных стран



Источник: Ж-л «Национальный прогноз», № 19, 2011 г.

Рис. 1. Место России в мировом производстве инновационной продукции

(таких стран 25–30), однако и развивающиеся страны (группа стран со слабой экономикой их численность примерно 120) и, тем более, новые индустриальные страны (НИС) – 10–15 стран, то же проявляют определенные тенденции, сходные с вышеуказанными, в развитии своей экономики.

В числе этих тенденций:

- информатизация общества с помощью телекоммуникационных связей самых разнообразных форм;
- стремление к охране окружающей среды – на новом, более высоком уровне;
- современная экономическая практика требует не просто модернизации, но модернизации системной, включающей все её взаимовлияющие аспекты – технолого-технический, экономический, экологический, социокультурный, психологический и др.

Необходимым условием и отправной точкой поэтому становится модернизация «человеческого капитала», которая будет достаточно быстрой и успешной, если ее «передний край» пройдет по корпусу менеджеров. Дело в том, что в конце XX в. индустриально развитые страны перешли к интенсивному производству, что сопровождалось *активным ходом акционирования корпораций*. Именно в это время появляются мировые финансовые центры – биржи, торгующие ценными бумагами и валютой (прежде всего акциями и облигациями).

Акционирование привело к тому, что владелец корпорации несколько оттеснен, отодвинут от управления своей собственностью. Главным органом, решающим как должен функционировать, работать и действовать менеджмент, становится собрание акционеров, с которым невозможно завязать «приятельские личные отношения» и которое требует от менеджеров одного: роста дивидендов и прибыли. Одновременно с этими «проэкономическими» требованиями, именно по той причине, что контрольным органом является *собрание* акционеров, а не одно лицо – владелец – столь же значимым, как экономическое, становится требование, носящее этический характер, что обусловлено, в целом, ростом уровня социальной ответственности корпораций¹.

Таким образом, необходимо отметить характерное для конца XX в. – начала XXI в. и такое значимое изменение в характере труда менеджера как

¹ Авторы предвидят возражения, однако, несмотря на отдельные этические «провалы» в функционировании крупнейших корпораций, в целом, вопросы морали в современной экономике стоят не на последнем месте.

активное акционирование корпораций и, как опосредованное следствие этого, — рост необходимости уделять больше внимания этической стороне менеджмента.

Представляется уместным дать пояснение последней фразе. Дело в том, что в современном обществе, которое часто называют «обществом потребления», придавая этой метафорической характеристике некий порицающий (если не оскорбительный) смысл. Однако одновременно наблюдается стремление, тяга общества к справедливости, гуманным акциям, часто можно видеть желание общества (или его части) помочь, защитить, проявить гуманность даже по отношению к тем, кто виноват и, в принципе, заслуживает сурового наказания. Современная мировая практика демонстрирует множество случаев помощи, оказываемой не отдельными людьми или фирмами, а странами, черпающими средства для такой помощи из госбюджета; примерами может служить оказание материальной и моральной поддержки странам, пострадавшим от природогенных или техногенных катастроф, от экономических кризисов и вооруженных конфликтов. Крупные частные корпорации также участвуют в оказании помощи, тем самым, проявляя гуманные качества «коллективного экономического субъекта» и улучшая свой имидж.

Корпорация с безупречным имиджем (репутацией) имеет больше шансов в достижении своих стратегических целей, больше вероятности того, что ее тактические действия будут успешными.

Говоря коротко — моральный облик корпорации влияет на ее эффективность и не только, в экономическом смысле, но и в плане ее значимости в международной политике, в решениях, принимаемых различными международными организациями в правовом поле, в природоохранной деятельности и т.д. (Еще короче: если следует моральным принципам, ее путь к достижению целей будет короче и проще).

Следующее изменение в характере и содержании труда — повышение уровня творчества в труде рядовых исполнителей.

Результатом является *ослабление влияния и воздействия менеджера на подчиненных с позиции власти* — только власти.

Менеджер должен опираться на несколько иную платформу, включающую не только власть, но и интеллектуально-профессиональный багаж. Если влияние менеджера основывается лишь на регламентирующих документах, на дисциплине подчинения, то эффективность работы подчинения снижается.

Отличием современной модели труда от прежней является также своеобразное *«стирание границ»* — в различных сферах трудовой дея-

тельности. Организация ИиР в прошлые времена четко разделяла виды научных – как фундаментальных, так и прикладных знаний, исследований и проч. Современные ИиР не только допускают, но требуют одновременного использования достижений в разных областях науки, соединения в одних «научных руках» исследовательского инструментария из разных научных сфер. И для отраслей, занимающихся выпуском высокотехнологичной продукции, характерно снижение уровня регламентированности труда и взаимоотношений «подчиненный – менеджер». Активные, ответственно относящиеся к своему труду исследователи, разработчики, изобретатели, стремясь ускорить и улучшить результаты труда, игнорируют, достаточно часто, как личностные, так и функциональные внутренние связи на инновационном предприятии, действуя и принимая решения «через голову» непосредственного начальства. Создание и продвижение инноваций от подобных изменений в процессе менеджмента только выигрывают. Можно сказать, что персонал инновационных предприятий, не дожидаясь делегирования полномочий, сам переходит к исполнению управленческих функций, особенно на высокотехнологичных производствах, где сотрудники (так называемый исполнительный персонал), являясь профессионалами высочайшего уровня, одновременно с профессиональными качествами, имеют высокий уровень ответственности за свой труд.

Именно поэтому менеджер передоверяет им свои властные полномочия, позволяя работать «через голову», – поскольку уверен, что это, во-первых, не повредит делу (профессионал – специалист просто этого не допустит), а, во-вторых, ускорит весь исследовательский процесс, поскольку будет сэкономлено время.

Изменения в целях, содержании и организации труда в конце XX – начале XXI вв. наиболее четко проявляется в инновационной сфере экономики – в первую очередь в развитых индустриальных странах.

Перечисленные изменения имеют *социоорганизационную* направленность, что подтверждается характеристиками нижеследующих изменений:

- развились и продолжают развиваться новые формы организации труда – новые по сравнению с классическими, предлагаемыми «отцом-основателем» менеджмента – Тейлором, согласно теории которого отношения на производстве укладываются в схему «менеджер определяет суть задания (дает приказ), подчиненный (рабочий или менеджер предыдущей ступени) исполняет приказ безоговорочно».

В современном производстве, особенно в инновационной сфере, приказ далеко не безоговорочен, это чаще всего, рекомендация, совет, поскольку менеджер ориентируется на высококвалифицированных рабочих, техников, специалистов – совокупность работающих, которую сейчас принято называть «когнитариатом», то есть «работающими посредством знаний».

Другими словами, в конце XX – начале XXI вв. проявилась новая тенденция в организации труда – усилилась самостоятельность работников, *характер и содержания труда исполнителей и менеджеров сближился*, что стало возможным лишь благодаря общему прогрессу в науке, образовании, культуре, приведшим к появлению в производстве, особенно в инновационном, работников, ориентированных на творчество, рост профессионализма, нестандартный подход к поиску решений – как производственного, так и непромышленного характера, то есть появилась целая категория работников, которую принято называть «креативным классом».

Необходимо отметить также, что сегодня менеджеру приходится работать в условиях, требующих для выработки решений знаний из различных научных, организационных, правовых и проч. областей.

Это особенность труда менеджеров можно назвать *многовекторностью* (заметим, что она же характерна и для труда исполнителей). Например, менеджеру, работающему в подразделениях, занимающихся ИиР, надо быть и технологом, и психологом, и аналитиком, и маркетологом и пр., то есть быть тем, кого в 60-х годах XX в. называли «системщиками», то есть людьми (менеджерами), способными видеть весь клубок целей и проблем как единое целое, состоящее из взаимодействующих и взаимовлияющих элементов. Такие «системщики», которые видят не только «узел проблем», но и могут устранять их, действуя «поверх профессиональных барьеров», являются особо ценными работниками в инновационной деятельности.

Как следствие, *труд и исполнителей, и менеджеров, объединенных инновационной деятельностью, сложен, т. к. он многопрофилен* и это повышает требования к условиям как индивидуальной, так и коллективной творческой деятельности.

Отметим, что в ИиР творчество, практически в равной мере, присуще как исполнительскому труду, так и труду менеджера, и гуманизация условий труда, выражающаяся в создании и продвижении организационной системы, обеспечивающей соблюдение моральных принципов, повлияет положительно – равно на труд исполнителей и труд менеджерского корпуса.

Немаловажной особенностью современного труда является *расширение прав и полномочий*, причем речь может идти о расширении прав выбора графика трудовых действий, места исполнения служебных обязанностей, о самоконтроле, самотестировании.

Передача исполнителям функций менеджмента среднего и низового уровней характерна для инновационной сферы (и не только для неё).

Кроме того, увлечение в 70-х и 80-х гг. прошлого века многоступенчатой системой «допусков» к определенной информации в значительной степени сменилось на «свободный доступ» (кроме, разумеется, оборонных отраслей), горизонтальные потоки информации на предприятии стали прозрачными.

Данный перечень не исчерпывает всех особенностей постиндустриальной экономики, однако, рассматривая его, можно сделать *вывод*, что экономическое сообщество не стояло ранее перед подобными задачами, возникающими на объективной основе.

Второй вывод заключается в том, что сложность перечисленных проблем предъявляет крайне высокие требования к специалистам, которым история предназначит роль исполнителей.

Ценность человеческого капитала постоянно возрастает — в силу возрастания сложности современных проблем, и только экономическими методами проблемы решены быть не могут: требуются организационные, психологические и прочие методы, которые хотя имеют, в основном, знакомые названия, но содержание и характер действия у них иные.

Одним из таких новых методов управления *новой экономикой может быть* специализированная система инновационного развития управления человеческим капиталом.

Представляется, что разработка и реализация такой системы будет способствовать изменению ситуации, имеющей место в современной экономике в положительную сторону.

Итак, в итоге можно констатировать, что постиндустриальная экономика имеет особенности, являющиеся результатом как нового отношения к труду в масштабах национальных экономик и мирового хозяйства в целом, так и последних тенденций в развитии инновационной деятельности.

Используемые источники

1. Зубова Л.Г., Андреева О.Н., Антропова О.А., Аржаных Е.В. Государственные и научные организации: состояние, динамика и проблемы развития (раздел 3.1. Кадровый потенциал, раздел 6.1. Пре-

- стиж научного труда). Информационно- аналитический бюллетень № 4, 2012 г. М.: Министерство образования и науки Российской Федерации. Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Центр исследований и статистики науки».
2. Безбородова Л.В. Методы учета инвестиций в человеческий капитал. Ученые записки Российской академии предпринимательства. Выпуск 25. Российская академия предпринимательства. М., 2010 г.
 3. Мендели Л.Э. О проекте стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. //Инновации. № 02 (148) февраль, 2011. М.: ОАО «Трансфер».
 4. Де Джордж Р. Т. Деловая этика. Т.1, Т.2/Пер. с англ. Р. И. Столпера. Спб.: Экономическая мысль. М.: Изд. Группа «Прогресс», 2001.
 5. Тэйлор Ф.У. Принципы науного менеджмента, М.: 1991 г.
 6. Потемкин С. Интеллектуальный капитал и эволюция взглядов на деловую репутацию// Интеллектуальная собственность. № 7. М., 2012, июль. Учредитель – ООО Издательский дом «Интеллектуальная собственность».