



Исайкина Татьяна Федоровна

*аспирант, отдел региональных исследований и программ, НИИ гуманитарных наук при Правительстве Республики Мордовия, г. Саранск
tatyana31b@rambler.ru*

Липатова Людмила Николаевна

*доктор социологических наук, кандидат экономических наук, профессор, кафедра экономики, Северо-Западный институт управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы, г. Санкт-Петербург
ln.lipatova@yandex.r*

УДК 316, 331.101.3

**ИННОВАЦИИ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ: ОПЫТ
РОССИЙСКИХ РЕГИОНОВ**

В статье рассмотрены системы и методы управления мотивацией персонала, в том числе инновационных форм занятости и содержания труда, в свете изменений в социально трудовой сфере.

Ключевые слова: инновации, регионы, трудовые отношения, занятость, форма труда, трудовые ресурсы

Значительным изменениям в период рыночных трансформаций подверглась социально-трудовая сфера российской экономики. Изжившая себя система трудовых отношений разрушена, а новая не успела сформироваться. Данный процесс глубинных изменений в обществе вызвал необходимость изучения новых трудовых отношений, усовершенствования теоретического анализа. В новейшей истории России актуализировались вопросы, связанные с получением и поддержанием компаниями конкурентных преимуществ, которые обеспечивали бы ее выживание и процветание.

Поскольку значительным фактором в современной деятельности любого предприятий является персонал и его квалификация, огромная роль отводится развитию человеческого капитала, совершенствованию и развитию методов и способов производства, использующего персонал с необходимыми навыками и соответствующим уровнем образования. В настоящее время появляются новые



ISSN: 2500-4212. Свидетельство о регистрации СМИ: ЭЛ № ФС 77 - 67083 от 15.09.2016

Научное обозрение. Раздел I. Научные исследования. 2019. № 2. ID 171

формы занятости, меняются и мотивы трудовой деятельности, поскольку каждый человек выбирает наиболее удобные условия труда с учетом планируемого вознаграждения.

Необходимо отметить, что в постиндустриальном обществе формируется новый тип работника, обладающий творческим мышлением, готовый к самосовершенствованию, улучшая тем самым производственный процесс, нетрадиционно оперировать данными, способный решать поставленные менеджментом проблемы, в том числе в условиях многозадачности. Творческое мышление становится и атрибутом гибких производственных систем. Возникают новые формы занятости, например, удаленная работа или домашний труд.

Сейчас можно встретить много современных и необычных профессий, появление которых касается образования новых видов услуг и производства. В последние годы все большее развитие получает новая форма занятости – фриланс, при которой связь заказчика и исполнителя обычно осуществляются удаленно.

Сегодня можно наблюдать изменения в характере и содержании труда. Среди основных тенденций, которые оказывают влияние на содержание труда, можно выделить следующие:

- автоматизация всех видов труда;
- изменение средства труда (программное обеспечение, новые устройства, и пр.);
- повышается роль административного и творческого труда, сокращается труд консервативный;
- в структуре трудящихся снижается доля рабочих и растет доля служащих.

Изменения в законодательстве, обстановка на рынке труда, жесткая конкуренция, динамичные изменения требований клиентов оказывают значительное влияние на профессиональные предпочтения наемных работников. Все вышеперечисленные факторы влияют на условия приема на работу, на возможности трудоустройства. Как показывают исследования в области трудовых отношений, большинство трудоспособного населения при трудоустройстве рассчитывает на уровень своей квалификации, а также прибегает к помощи знакомых и родственников [1, 2].

Содержание труда определяется раскрытием всей системы производственных и духовных отношений. Решение этой задачи, определение характера современного общества – это одна и та же проблема, которая еще не получила своего решения. Проблема культурной формы труда для социологии оказалась не менее сложной, чем определение его социального характера. Так,



утверждается, что в современном обществе происходит играизация культуры и всей общественной жизни [3, 4, 5].

В своей работе Ф. Шиллер [6], счел игру отправной формой деятельности. Однако можно предположить, что прав был К. Маркс, который включал игру в процесс труда. В труде человек «изменяет свою собственную природу, – писал Маркс. – Он развивает дремлющие в ней силы и подчиняет игру этих сил своей собственной власти» [7].

В понимании источников социокультурных инноваций в труде выделяются два подхода:

1) труд рассматривается как форма всей общественной жизнедеятельности человека, которая позволяет ему воспроизводить и развивать внутри самого себя виды социокультурных форм деятельности;

2) источником нового вида труда рассматривается любая деятельность, которую общество по тем или иным соображениям конвертирует в труд.

Заметим, что в первом подходе даже отдых нужен для того, что восстановить трудовые функции.

В процессе внедрения научно-технических достижений в производство возникают новые виды труда, связанные, например, с обслуживанием новых видов техники. Многие отечественные предприятия столкнулись с проблемой острого дефицита специалистов по наладке и обслуживанию станков с программным управлением, вследствие чего понесли огромные потери.

Как отмирание одних, так и возникновение новых видов труда связано с трансформацией социальной структуры, изменением форм взаимодействия общества и отдельной личности.

С точки зрения второго подхода, способность к труду есть способность абстрактная, как и сам труд есть абстрактная социально-экономическая категория, которая обозначает ту деятельность, которая конституируется и регулируется господствующими на этом этапе развития экономическими отношениями.

Макс Вебер в своей работе отметил, что капитализму свойственны условия, наиболее благоприятные для преодоления рутины традиционализма, сложившиеся под влиянием религиозного воспитания [8].

В исследовании социальных инноваций в труде сейчас акцент часто делается на технических факторах. Логика проста: появляется новая техника или технология – рождается новая форма труда и новые трудовые отношения. В современном мире, где практически все подчинено максимизации прибыли, новые высокие технологии напрямую выполняют заказ сферы культуры, системы массовой коммуникации, но лишь в той части, в какой эти сферы способствуют росту прибыли. Поэтому и трудом принято считать деятельность,



приносящую доход. Следовательно, доминирует второй подход в рассмотрении источников социокультурных инноваций в труде, при котором получает широкое распространение играизация культуры и общества.

Заметим некоторое сходство между этими подходами – оба подхода ориентируют на то, что наиболее общая социальная инновация в труде связана с возникновением новых видов труда, изменением его характера и статуса в общественной структуре в контексте развития культуры и самого человека.

В инновационном развитии региональной экономики важнейшее значение приобретает роль человеческого капитала в деятельности каждого конкретного предприятия. Выражаем согласие с исследователями, что проблемы социально-трудовой сферы в данном разрезе изучены недостаточно [9, 10, 11, 12].

Следует отметить, что в ежегодном рейтинге инновационного развития, который составляют эксперты Высшей школы экономики, Республика Мордовия уверенно вошла в число десяти лучших территорий, заняв восьмое место.

Регионы оценивались по состоянию инновационного климата, научно-техническому потенциалу, результативности инновационной деятельности и качеству инновационной политики. Первое место занял Татарстан, за ним следуют Москва и Санкт-Петербург.

По показателю «индекс инновационной деятельности» Мордовия вновь признана абсолютным лидером в России. Как отмечают авторы исследования, лидирующее положение Мордовии обеспечивается в первую очередь высокой результативностью инновационной деятельности. Так, доля инновационной продукции в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг составила 28,3 %, что более чем втрое превышает среднее значение по России в целом.

Республика Мордовия отличается и заметным уровнем новизны выпускаемой продукции: среди производимых товаров (работ, услуг) к категории новых для рынка относятся 7,2 % (для сравнения – среднероссийская величина не достигает и 1%) [13].

В настоящее время, время, когда инновации внедряются во все сферы жизни, меняется и характер трудовой деятельности. Особое поощрение приобретает новаторство в трудовой деятельности, а также управлении ею. Только так субъект экономики может остаться конкурентоспособным и повысить эффективность своей деятельности.

В общей атмосфере, свойственной для стран – лидеров инновационного развития, у людей формируется восприимчивость к нововведениям, которая закладывает основы креативного мышления, направляющего на применение



ISSN: 2500-4212. Свидетельство о регистрации СМИ: Эл № ФС 77 - 67083 от 15.09.2016
Научное обозрение. Раздел I. Научные исследования. 2019. № 2. ID 171

прогрессивного стиля работы, постоянную работу над собой по развитию способностей и навыков.

Инновационная экономика требует и другой системы стимулирования трудовой деятельности. На большинстве отечественных предприятий система оплаты труда базируется на тарифной системе, заработная плата работника складывается из оклада и премии. Но традиционные подходы к организации оплаты труда дают сбой в условиях необходимости стимулирования креативного подхода к решению стратегических задач перспективного развития, а также текущих проблем и вопросов.

Система мотивов к труду представляет собой сложный и взаимосвязанный между собой набор множества элементов, влияющих на отношение человека к своему труду. По мере усложнения труда, развития самого человека совокупность мотивов тоже меняется. Эффективной будет только такая система стимулирования, которая учитывает все слагаемые трудовой мотивации персонала. Группировку методов воздействия на мотивы работников можно представить следующим образом (рисунок 1).



Рисунок 1



Переход на инновационный путь развития делает необходимым разработку новых схем стимулирования труда работников, таких как показатели КРІ и систему грейдирования. Применение таких подходов ставит уровень заработной платы работника в зависимость от усилий самого работника. При этом не стоит забывать так же, что уровень образования также влияет на уровень дохода каждого работника, и здесь нельзя говорить только об образовании высшем и среднем. Популярным и эффективным становится дополнительное образование: курсы, семинары, тренинги, вебинары.

Система мотивации персонала на базе КРІ направлена на решение стратегических задач компании, поощрение профессионального развития и роста квалификации сотрудников, привлечение в организацию высококвалифицированного персонала.

Грейдинг – система ранжирования и оценки труда каждого сотрудника – представляет собой вертикальную структуру должностных разрядов и уровней. При таком подходе все должности выстроены по значимости и разделены на грейды. Каждый набор должностей имеет минимальную и максимальную границы базового оклада и одинаковый процент премии за достижение 100 % результативности. В каждом грейде – несколько ступеней (позиций), по которым сотрудник может продвигаться, повышая свой уровень компетенции [14].

Применение многих современных систем стимулирования труда ограничено тем, что они непонятны для работников, поэтому эффективность таких систем невысока. Преимуществом системы грейдирования в организации оплаты и стимулирования труда работников предприятий является простота и понятность показателей и критериев оценки. Иными словами, каждому работнику ясно, что он должен сделать, чтобы его заработная плата стала больше.

Развитие социально-трудовой сферы неразрывно связано с развитием инновационной деятельности и усиления самостоятельности и инициативности работника. Работник самостоятельно принимает решения, позволяющие улучшить эффективность в работе и соответственно несет за них ответственность. Формируются новые формы сотрудничества между работником и управленцем [15, 16].

Во многом развитие инновационных социально-трудовых отношений в компании на локальном уровне и в экономике в целом зависит от готовности работника и предприятия к переходу на инновационный путь развития. Многие предприятия, да и сами сотрудники еще не готовы утруждать себя инновационной деятельностью. Причины могут быть различны. Недооценка роли инноваций в конкурентной борьбе ведет к напряженности в сфере социально-трудовых отношений, а отсутствие эффективных методов



преодоления новых препятствий в сфере труда замедляет развитие компаний региона.

В условиях становления инноваций в экономике немаловажным является разработка методологии развития социально-трудовой сферы региона.

Целями развития социально-трудовой сферы региона являются обеспечение эффективного инновационного развития региона на основе создания условий для внедрения инноваций на основе производительного мотивированного труда, защиты трудовых прав и прав собственников, роста благосостояния работоспособного населения региона.

Говоря о принципах развития социально-трудовой сферы региона, следует отметить, что инновационное развитие позволяет обеспечить стабильное наполнение бюджета. Для обеспечения развития социально-трудовой сферы необходимо обеспечить благоприятные условия для развития человеческого потенциала региона [17, 18, 19]. Властные полномочия в социально-трудовой сфере могут быть делегированы на уровень управления – в таком случае они будут исполнены наиболее эффективно. При этом модели развития должны соответствовать современным реальным условиям и стратегическим целям и задачам развития региона.

Для комплексного решения задачи необходимо, чтобы в инновационной деятельности участвовали все заинтересованные субъекты: органы власти на законодательном уровне, общественные организации и каждый отдельный коллектив компании, что обеспечивает выбор оптимизированных форм участия и воздействия на принятие региональных решений. Общие методы должны согласовываться с основными целями регионального социально-экономического развития. Нельзя при этом забывать о приоритетных направлениях инноваций. Для обеспечения актуализации необходимо обеспечить постоянный мониторинг развития социально-трудовой сферы региона, чтобы оперативно реагировать на различного рода изменения.

Итак, в современных условиях хозяйствования эффективное функционирование экономических систем невозможно без активного участия работников. Именно человеческий капитал обеспечивает развитие инновационного потенциала, социально-трудовой сферы и экономики в целом. Наиболее полное раскрытие потенциала сотрудников, на наш взгляд, сдерживают низкий уровень оплаты труда в стране и отсутствие связи между результатами работы и размером заработной платы, а также огромные различия в оплате труда руководящих лиц и рядовых работников, что нельзя считать справедливым.

Для обеспечения формирования экономики инновационного типа в Республике Мордовия в части социально-трудовой сферы, на наш взгляд,



ISSN: 2500-4212. Свидетельство о регистрации СМИ: Эл № ФС 77 - 67083 от 15.09.2016
Научное обозрение. Раздел I. Научные исследования. 2019. № 2. ID 171

необходимо, чтобы в стратегию развития региона был включен раздел, касающийся повышения уровня оплаты труда в регионе и устранению его необоснованной дифференциации. При этом необходимо учесть особенности и специфику политики в области социально-трудовых отношений, учитывающей национально-культурные традиции населяющих регион народов.

Список использованных источников

1. Молодежь новой России: образ жизни и ценностные приоритеты // Информационно-аналитический бюллетень. 2007. № 4 / Науч. ред. Н. И. Покида. М. : Институт социологии РАН, 2007. 95 с.
2. Кошарная Г. Б., Толубаева Л. Т., Корж Н. В. Ценности и ценностные ориентации студенческой молодежи Поволжского региона : монография / под ред. Г. Б. Кошарной. Пенза : Изд-во ПГУ, 2013. 164 с.
3. Хренов Н. А. Игровые проявления личности в переходные эпохи истории культуры // Общественные науки и современность. 2001. № 2. С. 167–180.
4. Кравченко С. А. Играизация российского общества: контуры новой постмодернистской парадигмы // Общественные науки и современность. 2002. № 6. С. 143–155.
5. Бублик М. Играизация – взрывной механизм для роста бизнеса // Клевер : сайт рекламного агентства. URL: <http://www.clevers.com.ua/articles-clever-advertisingagency/320-game-in-business> (дата обращения: 21.03.2019).
6. Шиллер Ф. Письма об эстетическом воспитании человека. М. : Рипол-Классик, 2017. 242 с.
7. Маркс К., Энгельс Ф. Капитал. Критика политической экономии. Соч. 2-е изд. Т. 23 / Институт марксизма-ленинизма при ЦК КПСС. – М. : Государственное издательство политической литературы, 1960. 523 с.
8. Вебер М. Избранные произведения / Пер. с нем., составление, общая редакция и послесловие д. ф. н. Ю. Н. Давыдова. М. : Прогресс, 1990. 808 с.



ISSN: 2500-4212. Свидетельство о регистрации СМИ: Эл № ФС 77 - 67083 от 15.09.2016

Научное обозрение. Раздел I. Научные исследования. 2019. № 2. ID 171

9. Липатова Л. Н., Егоров И. В. Трансформация социально-трудовых отношений на предприятиях региона // Регионоведение. 2006. № 3. С. 201–210.

10. Липатова Л. Н., Еремкина Т. В., Градусова В. Н. Трансформация социально-трудовой сферы России в 1990-е гг.: федеральный и региональный аспекты // Вестник НИИГН при Правительстве РМ. 2011. № 3. С. 7–20.

11. Липатова Л. Н., Игнатъева М. В. Человеческий потенциал экономического развития: федеральный и региональный аспекты // Регионоведение. 2014. № 3 (88). С. 127–134.

12. Липатова Л. Н., Имяреков С. М., Сивиркина Н. Н. Трудовой потенциал как фактор экономического развития (на примере регионов Приволжского федерального округа) // Вестник Волжского университета имени В. Н. Татищева. 2015. № 3 (34). С. 302–314.

13. Рейтинг инновационного развития субъектов Российской Федерации. Вып. 5 / Под ред. Л. М. Гохберга ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М. : НИУ ВШЭ, 2017. 260 с.

14. Слипачук С. Система грейдов. Методика определения должностных окладов // Заработная плата. 2007. № 8. С. 40–53.

15. Липатова Л. Н., Волчков В. Н., Бирюков И. Г. Динамика и главный фактор производительности труда в современной российской экономике // Вестник НИИ гуманитарных наук при Правительстве РМ. 2016. № 3 (39). С. 111–121.

16. Липатова Л. Н., Градусова В. Н., Солдатов А. А. Воспроизводство трудового потенциала Мордовии в современных условиях // Вестник НИИ гуманитарных наук при Правительстве Республики Мордовия. Саранск. 2010. № 3 (15). С. 7–13.

17. Липатова Л. Н., Градусова В. Н., Солдатов А. А. Социально-экономические факторы воспроизводства трудового потенциала Мордовии // Вестник Мордовского университета. 2010. № 2. Серия: Социологические науки. С. 202–208.

18. Липатова Л. Н., Градусова В. Н., Абелова Л. А. Демографические факторы формирования трудового потенциала Мордовии // Вестник Мордовского университета. 2010. № 2. Серия: Социологические науки. С. 196–202.

19. Липатова Л. Н., Имяреков С. М., Юртаев К. П. Сравнительная характеристика условий формирования трудового потенциала регионов Приволжского федерального округа // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. 2014. № 4. С. 49–56.



ISSN: 2500-4212. Свидетельство о регистрации СМИ: Эл № ФС 77 - 67083 от 15.09.2016
Научное обозрение. Раздел I. Научные исследования. 2019. № 2. ID 171

Isaykina Tatiana
postgraduate student, Department of Regional Studies and Programs, Institute of Humanitarian Sciences under the Government of the Republic of Mordovia, Saransk

Lipatova Lyudmila
doctor of sociology, Professor, Department of Economics, North-West Institute of Management, Russian Academy of national economy and public administration, St. Petersburg

INNOVATIONS IN THE SOCIAL AND LABOR AREA: EXPERIENCE OF THE REGIONS

The article considers systems and methods of personnel motivation management in the light of changes in the social labor sphere, including innovative forms of employment and labor content.

Key words: innovation, regions, labor Relations, employment, form of labor, labor resources

© АНО СНОЛД «Партнёр», 2019

© Исайкина Т. Ф., 2019

© Липатова Л. Н., 2019

Учредитель и издатель журнала:

Автономная некоммерческая организация содействие научно-образовательной и литературной деятельности «Партнёр»
ОГРН 1161300050130 ИНН/КПП 1328012707/132801001

Адрес редакции:

430027, Республика Мордовия, г. Саранск, ул. Ульянова, д.22 Д, пом.1
тел./факс: (8342) 32-47-56; тел. общ.: +79271931888;
E-mail: redactor@anopartner.ru



О журнале

✓ Журнал имеет государственную регистрацию СМИ и ему присвоен международный стандартный серийный номер ISSN.



ISSN: 2500-4212. Свидетельство о регистрации СМИ: Эл № ФС 77 - 67083 от 15.09.2016

Научное обозрение. Раздел I. Научные исследования. 2019. № 2. ID 171

- ✓ Материалы журнала включаются в библиографическую базу данных научных публикаций российских учёных Российский индекс научного цитирования (РИНЦ).
- ✓ Журнал является официальным изданием. Ссылки на него учитываются так же, как и на печатный труд.
- ✓ Редакция осуществляет рецензирование всех поступающих материалов, соответствующих тематике издания, с целью их экспертной оценки.
- ✓ Журнал выходит на компакт-дисках. Обязательный экземпляр каждого выпуска проходит регистрацию в Научно-техническом центре «Информрегистр».
- ✓ Журнал находится в свободном доступе в сети Интернет по адресу: **www.srjournal.ru**. Пользователи могут бесплатно читать, загружать, копировать, распространять, использовать в образовательном процессе все статьи.

Прием заявок на публикацию статей и текстов статей, оплата статей осуществляется через функционал Личного кабинета сайта издательства "Партнёр" (www.anopartner.ru) и не требует посещения офиса.