

## Управление кадрами

УДК: 331.108

**ВАСИЛЬЕВ Владислав Александрович**<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Российский экономический университет им Г.В. Плеханова, Стремянный пер., д. 36, ауд. 529, Москва, 115093, Россия.

<https://orcid.org/0000-0001-6720-8613>

<sup>1</sup> Васильев Владислав Александрович, аспирант, Базовая кафедра Торгово-промышленной палаты Российской Федерации «Развитие человеческого капитала», Москва, Россия. E-mail: vasilievvladislav95@gmail.com

### МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИННОВАЦИОННОГО ТРУДА

#### Аннотация

**Предмет.** Предметом исследования выступает механизм повышения эффективности инновационного труда в современной экономике России. Был сделан вывод о том, что для повышения эффективности труда и экономики России необходимы вложения именно в область инновационного труда, а также эффективное распределение вложений.

**Цель и задачи.** Цель исследования заключается в изучении механизма повышения эффективности инновационного труда в России. Задачи исследования включают рассмотрение теоретических подходов к определению инновационного труда, изучение мотивации сотрудников к труду.

**Методология.** Для достижения цели исследования были применены такие методы, как обзор литературы, case-study, системный анализ.

**Результаты.** Обосновано, что для повышения эффективности инновационного труда целесообразно реализовывать механизм, состоящий из ряда элементов, включая реализацию общих мероприятий, нацеленных на стимулирование эффективности инновационного труда, разработку отраслевых мер, которые нацелены для повышения эффективности инновационного труда в конкретных отраслях, реализацию системы мероприятий за счет выполнения федеральных и региональных программ, контроль над реализацией мероприятий уполномоченной организацией, включающей в себя представителей из частного бизнеса и некоммерческих организаций.

**Вывод.** Понятие «инновационный труд» напрямую связано с научно-исследовательской деятельностью. Соответственно, чтобы повысить эффективность труда и экономику России, необходимы вложения именно в данную область, а также эффективное распределение вложений.

**Ключевые слова:** *инновационный труд, инновации, труд, эффективность инновационного труда, характер труда, содержание труда, мотивация к труду, повышение эффективности труда.*

#### HR management

<sup>1</sup> **Vladislav A. Vasiliev**, postgraduate student, Joint Department of the Chamber of Commerce and Industry of the Russian Federation «Development of Human Capital», Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia. E-mail: vasilievvladislav95@gmail.com

### THE MECHANISM OF THE FORMATION OF HUMAN CAPITAL IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

### Annotation

**Subject/Topic** The subject of the research is the mechanism for increasing the efficiency of innovative labor in the modern economy of Russia. It was concluded that in order to increase the efficiency of labor and the economy of Russia, investments are needed in the field of innovative labor, as well as an effective distribution of investments.

**Goals/Objectives** The goal of the study is to study the mechanism for increasing the efficiency of innovative labor in Russia. Research objectives include consideration of theoretical approaches to the definition of innovative labor, study of employee motivation to work.

**Methodology** To achieve the goal of the study, methods such as literature review, case studies, and systems analysis were used.

**Results** It was concluded that in order to increase the efficiency of innovative labor, it is advisable to implement a mechanism consisting of a number of elements, including the implementation of general measures aimed at stimulating the efficiency of innovative labor, the development of sectoral measures aimed at increasing the efficiency of innovative labor in specific industries, the implementation of a system of measures for account for the implementation of federal and regional programs, control over the implementation of activities by an authorized organization, which includes representatives from private business and non-profit organizations.

**Conclusions** It was concluded that the concept of "innovative work" is directly related to research activities. Accordingly, in order to increase the efficiency of labor and the economy of Russia, investments are needed in this particular area, as well as an effective distribution of investments.

**Keywords:** *innovative labor, innovation, labor, efficiency of innovative labor, nature of labor, content of labor, motivation to work, increasing labor efficiency.*

### Введение

В современном мире труд рассматривается, как сознательная деятельность человека, направленная на создание полезных продуктов, которые используются обществом для улучшения качества жизни, получения необходимых благ. При этом немаловажное значение имеет эффективность труда и действующие программы мотивации, призванные повысить производительность и сократить издержки. В данной статье будет рассмотрена теоретическая основа исследования инновационного труда, а также будет представлен механизм повышения эффективности инновационного труда в России.

### Теоретические подходы к определению инновационного труда

«Инновационный труд» – понятие, которое в современной литературе встречается довольно редко. Тем не менее, именно оно содержит подробное описание трудовой деятельности в 21 веке. В настоящий момент человеком используются все новые механизмы повышения эффективности труда: машины и оборудование для автоматизации отдельных процессов; программные обеспечения, сокращающие трудовые затраты при производстве товара или услуги; новые стратегии управления персоналом и достижения необходимых благ.

Таким образом, исследуя труд со стороны инноваций и постоянного развития, можно дать определение «инновационному труду». Это сознательная трудовая деятельность человека или группы лиц, направленная на достижение определенных материальных или культурных благ. При этом в процессе трудовой деятельности используются последние разработки и достижения. Таким образом, при получении благ по результатам трудовой деятельности используется современное оборудование, программы или теоретические знания. Однако, все они так или иначе возникают в результате трудовой деятельности, что позволяет рассматривать инновационный труд с двух сторон: инновационный труд – деятельность человека, направленная на достижение благ, в результате которой используются современные инновационные средства труда; инновационный труд – деятельность человека (трудовая и интеллектуальная), направленная на создания инновационных средств труда (современный программных продуктов, оборудования для автоматизации отдельных процессов и т.д.).

Инновационный труд, в свою очередь, может быть квалифицирован по двум признакам: содержание труда; характер труда [1].

Содержание труда, при этом, классифицирует труд как механизм взаимодействия человека с природой. Данный процесс может возникать вне зависимости от системы. Чаще всего понятие «содержание труда» используется при характеристике индивидуального труда, рабочего места или специальности.

Характер труда также можно разделить по двум признакам: индивидуальный; коллективный. Индивидуальный труд определяется конечным продуктом, либо услугой, созданной одним человеком. При этом, логично, то коллективный труд определяется конечным продуктом, созданным группой лиц. Стоит отметить, что индивидуальный инновационный труд имеет высокие показатели результативности в людей, занятых в творческой сфере деятельности: писатели и поэты; художники; дизайнеры; фотографы и т.д. Такие люди показывают высокие результаты, осуществляя трудовую деятельность отдельно от группы. При этом высокая результативность инновационного коллективного труда отмечается у технических специалистов. Однако, для большей эффективности каждый работник должен обладать определенным набором качеств и умений: коммуникабельность, способность работать в команде; творческие способности, креативное мышление; способность быстро адаптироваться под инновации; готовность к совершенствованию, повышению профессиональных навыков [2].

Таким образом, чтобы труд был инновационным, необходимы определенные условия. Однако, важно, чтобы человек имел мотивацию. Инновационный труд невозможен без вложений в главный ресурс современных компаний – человека.

**Результат инновационного труда: научные исследования как результат**

Стоит отметить, что инновационный труд, рассмотренный в рамках экономической деятельности, выполняет ряд важных функций. Во-первых, обеспечение экономического роста. Большинство современных компаний используют новые продукты (оборудование, программное обеспечение и т.д.), тем самым повышая производительность труда и прибыль. Во-вторых, создание принципиально нового вида деятельности. В связи с появлением новых продуктов, возникших в результате инновационного труда, может возникнуть два вида продукта: новый, не имеющий аналогов, либо улучшенный. В-третьих, создание единого рыночного пространства. Примером тому может служить сеть Интернет, а также различные сервисы для торговли, ведения документации, заказа товаров и услуг и т.д., созданные под единым брендом, например, Яндекс или Гугл. В-четвертых, получение и внедрение зарубежного опыта. Примером тому могут служить различные сервисы, успешно действующие за рубежом. Современные российские компании применяют зарубежный опыт и знания, что благоприятно отражается на экономике в целом. В-пятых, снижение издержек производства. Современные продукты инновационного труда помогают компаниям сократить расходы на оплату труда, автоматизируя множество процессов, ранее выполняемых человеком.

Показателем прибыльности и эффективности научных разработок является положительная разница между вложенными ресурсами в НИОКР и полученной прибыли. Также учитывается период окупаемости вложений. При этом важно учитывать эффективность издержек на создание и использование продукта научной деятельности.

Для оценки эффективности научных исследований и разработок могут быть выбраны следующие критерии: уровень рентабельности; окупаемость и социальный эффект; потери в результате научных исследований и разработок, а также в результате их внедрения на производство [3]. При этом оценка эффективности уже реализованных проектов не вызывает сложности, поскольку затраты и полученный эффект уже известны. Сложности могут возникнуть на этапе прогнозирования. Сначала необходимо спрогнозировать предполагаемую эффективность, а потом определить необходимый бюджет. При этом сложность заключается в том, что с высокой точностью мы не всегда можем определить потребности рынка [4].

#### **Механизм повышения эффективности инновационного труда**

Согласно отчету «Глобальный индекс инноваций», проводимого ежегодно, в 2020 году Россия заняла 47 место в списке, составленном по уровню инноваций между 131 страной. Стоит сказать, что в 2019 году Россия занимала в этом списке 46 место. Таким образом, можно сделать вывод, что положение нашей страны сильно не изменилось за последние 2 года, при этом Россия находится в середине списка и показывает средний уровень конкурентоспособности инновационной системы [5].

На основе данного рейтинга можно сделать вывод, что в России существует две проблемы, которые мешают росту качества инноваций:

недостаточное финансирование в научные разработки; недостаточный уровень эффективности использования уже имеющихся (в том числе и финансовых ресурсов) [6].

Таким образом, сказать, что главная проблема заключается в нехватке финансирования – неверно. Важно не только иметь денежные и иные средства для повышения эффективности научных разработок, но и правильно их использовать.

Для повышения эффективности инновационного труда целесообразно реализовывать механизм, состоящий из ряда элементов:

1. реализация общих мероприятий, которые нацелены на стимулирование эффективности инновационного труда. В частности, данные мероприятия включают внедрение гибкой системы вознаграждений, внедрение систем расширенной обратной связи, модернизация исследовательских организаций, разработка и запуск образовательных программ и др.;

2. разработка отраслевых мер, которые нацелены для повышения эффективности инновационного труда в конкретных отраслях;

3. реализация системы мероприятий за счет выполнения федеральных и региональных программ;

4. контроль над реализацией мероприятий уполномоченной организацией, включающей в себя представителей из частного бизнеса и некоммерческих организаций.

Исследуя стратегии развития в России научно-исследовательской деятельности, выделим главные направления:

- создание научно-исследовательского сектора;
- увеличение финансирования со стороны государства;
- разработка специальных мотивирующих программ, грантов и т.д. за лучшую разработку в той или иной области;
- повысить качество кадрового потенциала;
- повышение эффективности действующего научно-исследовательского сектора;
- увеличение исследовательского потенциала, в том числе и в образовательных учреждениях [7].

Так например, в высшем учебном заведении – РЭУ им. Г. В. Плеханова, научная деятельность направлена на обеспечение рабочих мест для российских и зарубежных ученых, увеличение затрат на научные разработки за счет доступных университету источников. Подобные практики используются и в других заведениях.

### **Мотивация сотрудников к труду**

В настоящий момент российские компании активно повышают качество условий для работы сотрудников, понимая, что именно человеческий капитал является главным ресурсом развития компании и экономик в целом [8].

Под стимулированием труда (мотивацией) можно понимать элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение работников в сторону улучшения качества труда. При этом само стимулирование должно отвечать некоторым обязательным критериям:

1. система мотивации (стимулирования) должна быть простой и понятной каждому сотруднику компании;

2. данная система должна быть доступна, а результаты, итоговые показатели, планируемые компанией, должны быть достижимы для сотрудников;

3. система должна быть разработана таким образом, чтобы сотрудник чувствовал ее ценность и ценность материального или иного вознаграждения, полученного им в ходе его работы;

4. система мотивации должна периодически пересматриваться в сторону увеличения [9].

Также стоит сказать, что далеко не все сотрудники могут быстро адаптироваться к внедренным в компанию инновациям. Однако существует ряд методов, которые способны в данном случае повысить лояльность таких сотрудников: обучение сотрудников работе в новом программном обеспечении или на новом оборудовании; проведение тренингов с подробными объяснениями, в чем заключается преимущество внедрения тех или иных продуктов; разработка новой системы мотивации или корректировка старой системы.

В данном случае обучение позволит сотрудникам приобрести новые знания и умения, повышающие их профессиональную компетенцию.

### **Заключение**

Таким образом, для повышения эффективности инновационного труда необходимо разработать правильную мотивационную систему, которая позволит не только повысить производительность труда, но и лояльность сотрудников к инновационным продуктам. При этом следует учитывать тот факт, что мотивация может быть подразделена на два вида: внутренняя и внешняя. В то же время мотивация должна учитывать и теорию человеческих потребностей по А. Маслоу.

Исходя из этого, физиологические потребности человека всегда удовлетворялись посредством материальных благ. При этом стоит учитывать и более возвышенные потребности сотрудников: признание, карьерный рост, повышение авторитета, нравственные идеалы и т.д. Данные факторы имеют большое значение для ряда сотрудников. Таким образом, мотивационная система может быть эффективной, только если в ее основе лежат мотивационные факторы.

### **Список источников:**

1. Посталюк (2020) – Посталюк М. П. К вопросу инноватизации рисков безопасности в поведенческой экономике / Посталюк М.П., Рахимова Г.С., Посталюк Т.М., // Проблемы современной экономики. — 2020. — № 2. — С. 67-72.

2. Литвинюк, Буров, Кузуб (2019) – Литвинюк А.А., Буров А.Н., Кузуб Е.В. Проблемы трудоустройства молодежи в сфере науки, высоких технологий и высшего образования // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 3. – С. 1105-1118.

3. Жуковская (2021) – Жуковская И.Ф., Ивлиева Н. Н., Труфанова С. А., Анализ прямых и косвенных методов стимулирования исследований и разработок в РФ // Проблемы теории и практики управления. — 2021. — № 1. — С. 129-147.

4. Зарембо, Степаненко (2020) – Зарембо В. Е., Степаненко Д. А. К вопросу о рыночной востребованности инноваций в России // Проблемы современной экономики. — 2020. — № 3. — С. 32-35.

5. Валинурова (2017) - Валинурова Л., Инновационно-инвестиционные механизмы развития экономики: регион, отрасль, предприятие. Сборник научных трудов кафедры – М.: KnoРус медиа, 2017. - 202 с.

6. Храмова, Чернухин (2021) – Храмова А. В., Чернухин А. М. Управление инновационными технологиями в экономике социального дистанцирования // Проблемы теории и практики управления. — 2021. — № 1. — С. 94-112.

7. Мортара (2020) – Мортара Л. Как внедрить открытые инновации? Часть 1. Концепция открытых инноваций // ММК. — 2020. — № 12. — С. 14-20.

8. Карташова (2019) – Карташова Л. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / Москва: ИНФРА-М, 2019. — 235 с.

9. Генкин (2018) – Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов. М.: Изд-во Норма. 2018.- С. 12.

#### **References:**

Postalyuk (2020) – Postalyuk M.P. On the issue of innovation of security risks in behavioral economics [К вопросу инноватизации рисков безопасности в поведенческой экономике] Postalyuk M. P., Rakhimova G. S., Postalyuk T. M. // Problems of modern economy. – 2020. – No 2. - P. 67-72. [In Russian]

Litvinyuk, Burov, Kuzub (2019) – Litvinyuk A.A., Burov A.N., Kuzub E.V. Problems of youth employment in the field of science, high technologies and higher education [Problemy trudoustrojstva molodezhi v sferu nauki, vysokih tehnologij i vysshego obrazovanija] // Labor Economics. - 2019. - Volume 6. - No. 3 – P. 1105-1118. [In Russian]

Zhukovskaya (2021) – Zhukovskaya I.F., Ivlieva N.N., Trufanova S.A., Analysis of direct and indirect methods of stimulating research and development in the Russian Federation [Analiz prjamyh i kosvennyh metodov stimulirovanija issledovanij i razrobotok v RF] // Problems of theory and practice of management. - 2021. - No. 1. - P. 129-147. [In Russian]

Zaremba, Stepanenko (2020) – Zaremba V.E., Stepanenko D. A. On the issue of market demand for innovations in Russia [К вопросу о рыночной востребованности инноваций в России] // Problems of modern economy. - 2020. – No 3 - P. 32-35. [In Russian]

Valinurova (2017) – Valinurova L., Innovation and investment mechanisms for economic development: region, industry, enterprise [Innovacionno-investicionnye mehanizmy razvitija jekonomiki: region, otrasl', predpriatie] / Collection of scientific papers of the department – М.: KnoРус медиа, 2017 – 202 p. [In Russian]

Khramova, Chernukhin (2021) – Khramova A.V., Chernukhin A.M. Management of innovative technologies in the economy of social distancing [Upravlenie innovacionnymi tehnologijami v jekonomike social'nogo distancirovanija] // Problems of theory and practice of management. – 2021 – No.1 – P. 94-112. [In Russian]

Mortara (2020) – Mortara L. How to implement open innovation? Part 1. The concept of open innovation [Kak vnedrit' otkrytye innovacii? Chast' 1. koncepcija otkrytyh innovacij] // MMK. – 2020. – No.12 – P. 14–20. [In Russian]

Kartashova (2019) – Kartashova L.V. Human resource management: textbook / Moscow: INFRA-M, 2019. - 235 p. [In Russian]

Genkin (2018 - Genkin B.M. Organization, regulation and remuneration of labor at industrial enterprises: a textbook for universities [Upravlenie chelovecheskimi resursami]. Moscow: Norma Publishing House. 2018– p. 12. [In Russian]