

## **РОЛЬ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ В ОБЕСПЕЧЕНИИ УСЛОВИЙ ПЕРЕХОДА К ЭКОНОМИКЕ ЗНАНИЙ\***

*Е.М. Колмакова*

Статья посвящена обоснованию роли ключевого ресурса создания и поддержания конкурентных преимуществ в современной постиндустриальной экономике. В отличие от традиционных материальных ресурсов знания обеспечивают возрастающую отдачу по мере их использования. Определена роль социально-трудовой сферы в создании условий для перехода к экономике знаний.

Ключевые слова: экономика знаний, конкурентные преимущества, социально-трудовая сфера, потенциал социально-трудовой сферы, инновации.

В современной постиндустриальной экономике именно знания являются ключевым фактором создания и поддержания конкурентоспособности. Многие современные тенденции развития рыночной экономики, такие как глобализация, внедрение новейших технологий, введение инноваций, су-

---

\*Статья выполнена при поддержке Правительства РФ (Постановление № 211 от 16.03.2013 г.), соглашение № 02.Ф03.21.0011.

щественно снижают роль традиционных, материальных ресурсов в обеспечении конкурентоспособности фирм, отраслей, рынков. Известный американский ученый, теоретик менеджмента П. Друкер отмечал, что изменение роли знаний для современных организаций обусловлено произошедшим в прошлом веке кардинальным сдвигом в сфере применения знаний, так как, по его мнению, знания стали ресурсом в экономическом понимании только совсем недавно [1]. Традиционные в экономической теории факторы производства – земля, труд, капитал – в современных условиях не исчезают, но играют второстепенную роль. Даже в тех отраслях, где земля и капитал являются преобладающими факторами производства, конкурентоспособными становятся те, кто больше и раньше других узнает, как эти ресурсы эффективнее всего использовать.

Экономика знаний характеризуется тем, что каждый экономический субъект должен максимально реализовывать знания, т.е., используя свои достижения, создавать прикладные разработки нового поколения, а каждая организация должна генерировать инновации.

Закономерностью перехода к экономике знаний является кардинальное преобразование социально-трудовой сферы. Под социально-трудовой сферой мы понимаем область действия, среду, в которой протекает процесс труда как социально-трудовой процесс. На локальном уровне (под которым понимается отдельная организация) социально-трудовая сфера представляет собой единство процесса труда, трудовых и социально-трудовых отношений. Это единство предстает в качестве локальной социально-трудовой сферы [2]. Структурно она состоит из трудовой сферы и системы локальных социально-трудовых отношений (рис. 1).

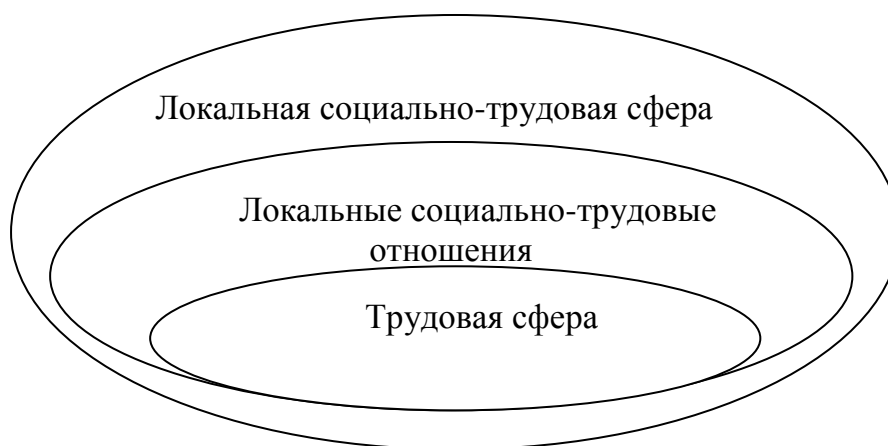


Рис. 1. Структура локальной социально-трудовой сферы

К факторам и условиям преобразования социально-трудовой сферы можно отнести: наличие в организации высококвалифицированных работников, заинтересованных во внедрении инноваций; систему организации

труда, поощряющую личную инициативу, генерацию новых идей и способов их реализации; действенный механизм регулирования инновационной деятельности государственными и муниципальными органами власти и т.д. В таком контексте социально-трудовая сфера может рассматриваться как необходимый ресурс для развития экономики, основанной на знаниях.

Современный этап развития экономики Российской Федерации характеризуется несформированностью и недостаточным уровнем развития компонентов социально-трудовой сферы, что ограничивает возможности инновационного роста экономики. Динамика развития российской экономики в последнее десятилетие свидетельствует о незначительных темпах инновационного развития. Снижение темпов экономического роста в условиях социально-экономической нестабильности и нарастания кризисных явлений в последние годы снижает потенциальные возможности инновационного развития. Анализ статистических данных о динамике инновационной деятельности в РФ позволяет сделать вывод о недостаточном уровне инновационной активности экономических субъектов для целей модернизации экономики и перевода ее на инновационный тип экономического роста (табл.).

За период с 2010 по 2015 гг. удельный вес инновационных товаров в их общем объеме увеличился в 1,7 раза и составил 8,4 % [3], что явно недостаточно для превращения их в источник рыночного преимущества.

Таблица

Основные показатели инновационной деятельности

Показатели	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Инновационная активность организаций (удельный вес организаций, осуществлявших инновации в отчетном году, в общем числе обследованных организаций), %	9,5	10,4	10,3	10,1	9,9	9,3
Удельный вес инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг, %	4,8	6,3	8,0	9,2	8,7	8,4

Для превращения инноваций в главный фактор роста производства и производительности труда необходима разработка механизма мотивации к инновациям, к реализации творческого потенциала работников. В связи с этим актуальной становится задача коренного преобразования социально-трудовой сферы с целью реализации ее потенциала для обеспечения инновационного развития экономики. Под потенциалом социально-трудовой сферы мы понимаем совокупность фактически существующих процессов,

отношений и институтов, связанных с трудом на локальном, муниципальном, региональном уровнях, способных обеспечивать инновационное развитие экономики региона. Например, на локальном уровне важным элементом, отражающим потенциал социально-трудовой сферы, становится система мотивации и стимулирования труда, которая должна побуждать работника к творческой деятельности путем создания интеллектуальных продуктов. На локальном, муниципальном и региональном уровне к таким элементам относится система социально-трудовых отношений, отвечающая задачам стимулирования инновационной активности экономических субъектов. Система трудовых и социально-трудовых отношений может стимулировать творчество, а может, наоборот, гасить его, не давая возможности мобилизации творческому потенциалу работников и воплощению его в реальные технологии и продукты [4]. К элементам потенциала можно отнести также систему управления, основной задачей которой будет являться формирование механизмов, позволяющих интегрировать знания в производственную деятельность.

В экономической литературе рассматривается инновационный потенциал в широком смысле – это средства, запасы, источники, а также организационные структуры и технологии (механизмы) инновационной деятельности, имеющиеся в наличии, которые были приведены в действие, затрачены для достижения определённой цели (реализации инновационной стратегии, программ, проектов).

Преобразования локальных, муниципальных и региональных социально-трудовых сфер являются сложной задачей. Организации, муниципальные образования и регионы, не подготовившие внутреннюю и внешнюю среду для инновационной деятельности, не могут решить поставленные задачи. Поэтому важной задачей обеспечения инновационного вектора развития организаций, муниципалитетов и регионов становится проведение комплексного анализа существующих и прогнозируемых проблем в социально-трудовой сфере.

Реализация инновационного потенциала региональной социально-трудовой сферы непосредственно влияет на эффективность развития экономики региона, ориентированной на выполнение и внедрение инновационных разработок в различных отраслях.

Для осуществления инноваций необходимостью является не только способность, но и желание работника заниматься инновационной деятельностью, т.е. необходимо обеспечение конкретного уровня профессиональной конкурентоспособности и определенного уровня мотивации работника к инновационной деятельности.

Для обеспечения эффективного развития экономики на локальном, муниципальном, региональном уровнях целесообразно, по нашему мнению, выделить в структуре социально-трудовой сферы (далее – СТС) (это же относится и к потенциалу) инновационный компонент (рис. 2).

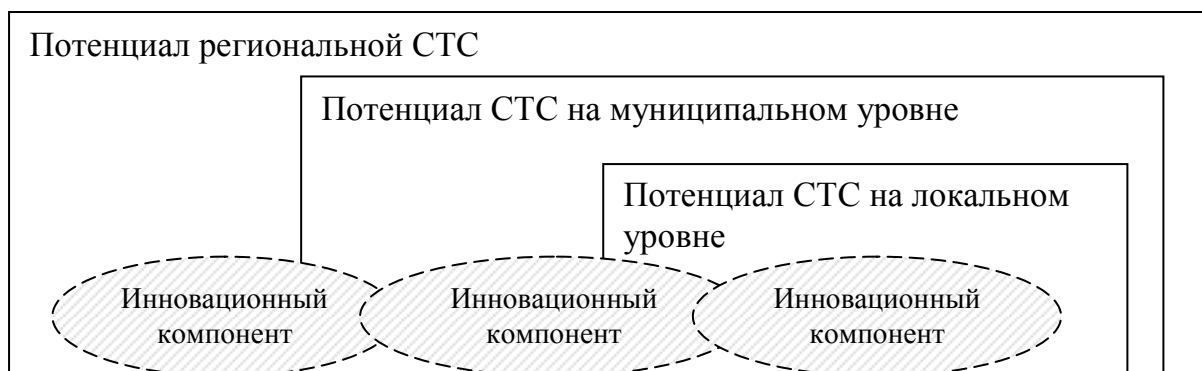


Рис. 2. Структура потенциала региональной социально-трудовой сферы

Таким образом, инновационный компонент потенциала социально-трудовой сферы региона как самостоятельный элемент включает совокупность инновационных компонентов потенциала социально-трудовой сферы. С позиции содержания он включает [5]:

а) потенциал трудовых ресурсов (соответствующий уровень профессиональной подготовки и квалификации персонала);

б) потенциал трудовых отношений (система мотивации труда, условия труда, отношение работодателей к инновациям и их способность к работе в изменившихся условиях и т.д.);

в) инновационный потенциал социально-трудовых отношений (демократизация управления, фактическое соблюдение интересов и прав субъектов трудовых отношений, поддержка инновационной деятельности государственными и муниципальными органами власти и т.д.).

**Заключение.** Создание, применение и диффузия знаний имеют фундаментальное значение для экономического роста, развития и повышения уровня жизни населения. Глобализация привела к расширению доступа фирм к информации и новым рынкам. Она также вызвала рост международного соперничества. Благодаря прогрессу в технологиях и увеличению потоков информации инновации все более и более рассматриваются как центральная движущая сила экономического роста и перехода к экономике знаний. Инновации способны повышать качество и эффективность работы, стимулировать обмен информацией и повышать способность работников организаций обучаться и использовать новые знания и технологии [6].

Новое знание всегда начинается с личности. Пока не создан мотивационный механизм к инновациям, не сформировано инновационное мышление работников и предпринимателей, невозможен переход к инновационной экономике. Инновационная модель поведения работников и предпринимателей должна стать доминирующей в развитии компаний в целях повышения эффективности и занятия лидерских позиций на рынках.

#### Библиографический список

1. Drucker, P.F. The Post-Capitalist Society, 1993.

2. Колмакова, И.Д. Регулирование социально-трудовых отношений в экономике России: монография / И.Д. Колмакова. – Екатеринбург: Рос. акад. наук, Урал. отд-ние, Ин-т экономики, 2005.

3. Наука и инновации. – URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/science\\_and\\_innovations/science](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science).

4. Колмакова, Е.М. Развитие социально-трудовой сферы в условиях перехода к инновационной экономике / Е.М. Колмакова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2011. – № 31. – С. 40–43.

5. Колмакова, Е.М. Развитие потенциала социально-трудовой сферы региона: теоретические, методические и прикладные аспекты: дис. ... канд. экон. наук / Е.М. Колмакова. – Челябинск, 2013. – 180 с.

6. Колмакова, И.Д. Инновационная деятельность: пути обеспечения и факторы мотивации / И.Д. Колмакова, Е.М. Колмакова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2014. – № 2 (331). – С. 44–47.

[К содержанию](#)