

Социально-экономические проблемы перехода России к инновационному типу развития

И.Г. Куфтырев

В статье рассматривается категория развития работника, выступающего как результат и одновременно как предпосылка становления инновационного уклада экономики. В качестве количественного критерия, определяющего социально-экономическую эффективность инноваций на основе экономии рабочего времени, предложен показатель инновационности экономики. Отмечается, что развитие инвестиций в человеческий капитал является существенным фактором развития работника и формирования новой парадигмы партнерства в системе взаимоотношений «работодатель – работник».

Принцип экономического развития, основанный на инновациях и, в частности, на максимально полном использовании новейших достижений науки и техники, эффективен прежде всего потому, что он является залогом не просто экстенсивного и даже интенсивного экономического роста, а способен качественно изменить саму экономическую структуру, смещая приоритеты развития в сторону большей наукоемкости, ресурсосбережения, а значит, и большей социально-экономической эффективности.

Условия научно-технического развития, повышения производительности труда и, как следствие, его абсолютной экономии создают предпосылки для превращения данной экономики в рост общественного свободного времени.

Следовательно, справедлива посылка, что чем выше уровень развития инновационных процессов, чем ярче выражен в экономике инновационный характер ее развития, тем большим количеством свободного времени располагает население страны. Поэтому показатель свободного времени может выступать в роли качественного показателя социально-экономической эффективности. Тенденция сокращения годового фонда рабочего времени, приходящегося на одного работающего, наблюдается в индустриальных экономиках в течение более чем ста тридцати последних лет (табл.1):

В течение последних 35 лет сокращение рабочего времени приобрело не только количественный, но и качественный характер. Оно приводило не только к созданию новых рабочих

Куфтырев Илья Геннадьевич – к.э.н., доцент кафедры экономики народного хозяйства, экономический факультет, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. E-mail: intkig@unn.ru
Статья подготовлена при выполнении НИР по теме «Новые теоретические подходы к исследованиям модернизации России в контексте усложняющегося социума», проводимой в рамках реализации ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009 – 2013 гг. (Соглашение № 8812 от 15 ноября 2012 г.).

Таблица 1

Среднее число рабочих часов на человека в год, 1870 – 2000 гг.¹

| | 1870 | 1890 | 1900 | 1913 | 1938 | 1960 | 1970 | 1979 | 1990 | 1995 | 2000 |
|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Канада | 2964 | 2789 | 2707 | 2605 | 2240 | 2025 | 1891 | 1836 | 1771 | 1780 | 1797 |
| Франция | 2945 | 2770 | 2688 | 2588 | 1848 | 1983 | 1888 | 1810 | 1543 | 1638 | 1599 |
| Германия | 2941 | 2765 | 2684 | 2584 | 2316 | 2145 | 1938 | 1742 | 1610 | 1561 | 1422 |
| Италия | 2886 | 2714 | 2634 | 2536 | 1927 | 2059 | 1787 | 1635 | 1613 | 1607 | 1672 |
| Япония | 2945 | 2770 | 2688 | 2588 | 2391 | 2432 | 2252 | 2114 | 2052 | 1909 | 1859 |
| Велико-британия | 2984 | 2807 | 2725 | 2624 | 2267 | 1913 | 1945 | 1815 | 1704 | 1740 | 1684 |
| США | 2964 | 2789 | 2707 | 2605 | 2062 | 2001 | 1980 | 1905 | 1807 | 1952 | 1869 |

мест, но и к снижению уровня конъюнктурно обусловленной безработицы. Качественно это проявилось в виде различных комбинаций растущей трудовой нагрузки в течение неполного рабочего дня, сокращающей число как оговоренных в трудовых договорах-контрактах, так и действительно отработанных часов в неделе, месяце, году и на протяжении всей жизни. Вместе с тем действие принципа «прочих равных условий» для сокращения рабочего времени не соблюдается, поскольку при рассмотрении всего жизненного цикла работников следует учитывать, с одной стороны, тенденцию более позднего выхода на рынок труда, а с другой – значительный рост в некоторых странах продолжительности рабочего времени. Частично этот рост скрывается за счет увеличения числа рабочих мест.

Тот же исторический анализ свидетельствует, что произошедшее за последнее столетие сокращение рабочего времени сопровождалось ростом реальной заработной платы работников. Такая неоспоримая закономерность имела место как за рубежом, так и в экономике бывшего СССР. Можно утверждать, что в росте свободного времени общества проявляется смысл качественного прогресса производительных сил, а также создается основа для развития открытого сложного общества. Между показателями экономического развития и свободного времени общества существует непосредственная прямая связь. Так, например, США превосходит Россию по показателю свободного времени и уступает ей по величине трудовой нагрузки как для мужчин, так и для женщин (рис. 2):

Рис. 1
Бюджет времени мужчин и женщин, на человека в часах за неделю в США².

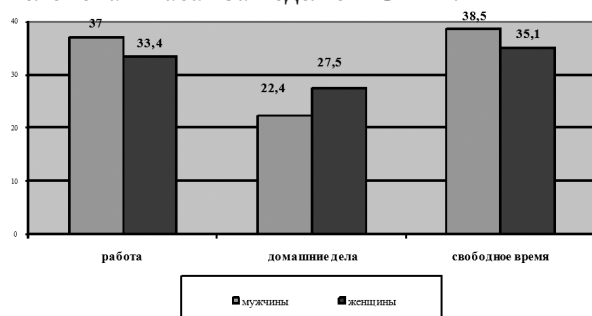
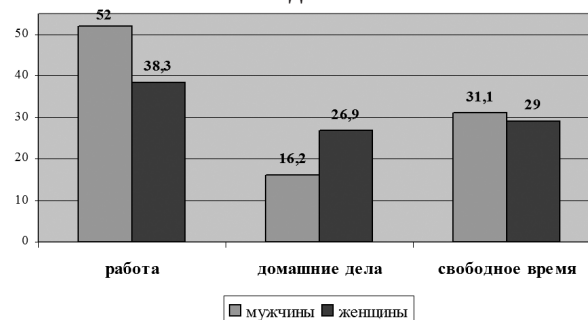


Рис. 2
Бюджет времени мужчин и женщин, на человека в часах за неделю в России³.



Как свидетельствуют представленные данные, в России продолжительность оплачиваемой работы у мужчин на 15, а у женщин на 5 часов в неделю больше, чем в США. При этом необходимо учесть, что показатель продолжительности рабочего времени в США самый высокий по сравнению с другими высокоразвитыми странами (см. рис. 1). У россиян величина свободного времени не только меньше, чем у жителей США, но и хуже структура его использования, а именно в США население в целом больше времени, чем в России, затрачивает на получение образовательных услуг⁴. Данные сравнительные итоги являются закономерным, поскольку в 90-х гг. XX в. в России стала отчетливо проявляться тенденция роста продолжительности рабочего времени. Она выражалась в форме широкого использования сверхурочных работ, по своей продолжительности зачастую выходящих за рамки, предусмотренные трудовым законодательством; резкого сокращения продолжительности отпусков; распространения вторичной занятости.

В связи с этим одним из решений проблемы количественного определения социально-экономической эффективности в рамках анализа инновационной экономики может стать предлагаемый нами показатель инновационности экономики (ПИЭ). В основе ПИЭ лежит использование нормы свободного времени общества – показателя, предложенного В.Я. Ельмеевым и А.В.Золотовым⁵. Данный показатель рассчитывается путем соотношения показателей нормы сэкономленного времени для работников инновационно активных предприятий с нормой сэкономленного времени работников, занятых в целом по экономике. Таким образом, он характеризует удельный вес инновационного сектора в рамках всей экономики. Но в данном случае

этот удельный вес обнаруживает себя не в большем размере прибыли, а в большей величине свободного времени, отражающей интенсивный процесс экономии труда.

Для современной экономической системы норму экономии рабочего времени для занятых по отраслям национальной экономики целесообразно рассчитывать по следующей формуле:

$$N = \frac{\sum_{i=1}^k m_i(\bar{T}_i)}{\sum_{i=1}^k m_i(T_i + \hat{T}_i)}, \quad [1]$$

где N – годовая норма сэкономленного (высвобожденного) рабочего времени работников, занятых в соответствующих отраслях экономики;

m_i – среднегодовая численность i -й группы работников ($i=1...k$);

\bar{T}_i – среднегодовое количество часов сэкономленного (высвобожденного) рабочего времени работника, входящего в i -ю группу;

T_i – среднегодовое количество часов общественного труда в расчете на одного входящего в i -ю группу;

\hat{T}_i – среднегодовое количество часов труда в домашнем хозяйстве в расчете на одного входящего в i -ю группу.

Преимуществом данной формулы является учет всех элементов времени производительного труда и высвобожденного времени работников, занятых различными видами деятельности⁶. Измерение времени в часах позволяет с максимальной возможной точностью установить величину затрат и результатов труда. Среднегодовая численность различных социальных групп, принимаемых во внимание приведенной формулой, может быть определена из данных современной статистики. Продолжительность различных составляющих времени труда и деятельности в высвобожденное время определяется исходя из данных бюджетов времени.

Аналогичным образом определяется и годовая норма сэкономленного (высвобожденного) рабочего времени работников, занятых на предприятиях, относимых к числу инновационно активных (N_{innov}):

$$N_{innov} = \frac{\sum_{j=1}^l Z_j(\bar{T}_j)}{\sum_{j=1}^l Z_j(T_j + \hat{T}_j)}, \quad [2]$$

где Z_j – среднегодовая численность работников j -й группы инновационно активных предприятий ($j=1...l$);

\bar{T}_j – среднегодовое количество часов сэкономленного (высвобожденного) рабочего времени работника, входящего в j -ю группу;

T_j – среднегодовое количество часов общественного труда в расчете на одного входящего в j -ю группу;

\hat{T}_j – среднегодовое количество часов труда в домашнем хозяйстве в расчете на одного входящего в j -ю группу.

$$\text{Следовательно, ПИЭ} = \frac{N_{innov}}{N}. \quad [3]$$

Таким образом, можно предположить, что значение $\text{ПИЭ} > 1$ будет свидетельствовать о наличии предпосылки, или своеобразного резерва роста свободного времени для общества в целом. С другой стороны, чем ближе значение ПИЭ к единице, тем в большей степени данная предпосылка реализуется, т.е. тем выше будет при данном уровне развития производительных сил социально-экономическая эффективность инноваций, выражающаяся в абсолютной экономии затрат, или в росте свободного времени общества.

Однако выполнение условия $\text{ПИЭ} > 1$ возможно и при низких уровнях соответствующих норм свободного времени. Но и в этом случае, то есть при значительном превосходстве рабочего времени над временем свободной деятельности, ПИЭ не теряет своего смысла как качественной характеристики социально-экономической эффективности. В то же время необходимо подчеркнуть, что для достижения большей объективности исследования анализ ПИЭ необходимо проводить во взаимосвязи с комплексом других показателей эффективности.

Закрепление ПИЭ как показателя социально-экономической эффективности требует особого внимания к проблеме сокращения рабочего времени как к важному фактору дальнейших социально-экономических изменений. Для выявления непосредственных социально-экономических результатов сокращения рабочего времени было бы целесообразно обратиться к соответствующему опыту зарубежных стран, например Франции.

Продолжительность рабочего времени и оплата труда – факторы, существенно влияющие на трудовые отношения и возможности развития личности работника. Неслучайно, что в историческом плане сокращение продолжительности рабочего времени было одним из первых требований трудящихся, объектом первых трудовых законодательных норм в странах Европы и первым международным стандартом (Конвенция МОТ № 1). Во второй половине 90-х гг. XX в. государственные органы Франции стали рассматривать сокращение рабочего времени как средство снижения уровня безработицы и преодоления экономического спада конца 90-х гг. XX в. В частности, принимаемые в данной сфере законы имели своей приоритетной задачей стимулировать занятость среди работников низкооплачиваемых специальностей, а также среди представителей приоритетных групп населения (молодых специалистов, лиц с ограниченной дееспособностью; лиц, длительное время находящихся без работы). В целом прирост занятости в стране по данным законам должен был составить в среднем не менее 9 %.

Однако в краткосрочном периоде сокращение рабочего времени привело к неоднозначным и неожиданным итогам. При введении в 1998 г. 35-часовой рабочей недели для наемных работников, занятых полный рабочий день, рост занятости по различным группам предприятий в среднем соста-

вил значительно менее 10%. Если в 1997 г. ее рост составил 450 тыс. чел, а в 2000 г. – 500 тыс. чел., то по итогам 2003 г. он уже не превысил 58 тыс. чел.⁷ В связи с этим первоначальные оптимистичные прогнозы по росту занятости были пересмотрены в сторону понижения. Впоследствии Франция, как и большинство европейских стран, и вовсе оставила попытки подсчитывать количество рабочих мест, сохраненных или созданных в результате уменьшения общего количества рабочих часов основного персонала.

Таким образом, международный опыт последних десятилетий по увеличению занятости за счет сокращения продолжительности рабочего времени не показал экономически эффективных результатов. С другой стороны, очевиден и тот факт, что в нынешней ситуации существенно сократить рабочее время нереально, однако его можно реструктурировать. Поэтому вопрос о гибкости рабочего времени приобретает сегодня все большую актуальность. Гибкость труда является важным фактором, воздействующим на производительность, а в конечном счете и на эффективность. Необходимо отметить, что сам феномен гибкости труда является результатом развития инновационных процессов в части увеличения гибкости производственных программ, а не только роста производительности и экономии труда.

В рамках фордистской парадигмы уменьшение рабочего времени, приходившееся на одного работающего, сочеталось с возрастающей однородностью и упорядочением рабочего времени как части общественного договора, на котором основывалось государство всеобщего благосостояния. Инновационные тенденции качественно модифицировали институт рабочего времени. В настоящее время главный вопрос заключается уже не в том, позволяет ли та или иная технология затрачивать меньше труда на ту же единицу выпуска, а в том, насколько гибко (т.е. разнообразно) используется рабочее время, зависящее от фирм, сетей, структуры рабочих мест, профессий и характеристик работников.

Весьма интересен в этом отношении опыт европейских стран, где использование гибких рабочих графиков становится все более интенсивным. Практика гибкой организации рабочего времени не только позволяет найти оптимальные решения для процесса труда, как, например, сочетание полной и сокращенной рабочей недели, но и содействует созданию новых рабочих мест в виде временной или частичной занятости. Например, в Нидерландах и Швейцарии доля тех, кто трудится неполный рабочий день, составляет более 25%, в Германии – 18%. При этом, согласно данным опросов в Германии, четыре из десяти наемных работников заинтересованы в неполном рабочем дне и шесть из десяти рабочих мест уже сегодня готовы к введению графика неполного рабочего дня. В США 11,9% (7,6 млн чел.) несельскохозяйственных наемных работников, занятых полный рабочий день, трудятся по гибким графикам; среди служащих – 25%, работников обрабатывающей промышленности – 7,9%. Во Фран-

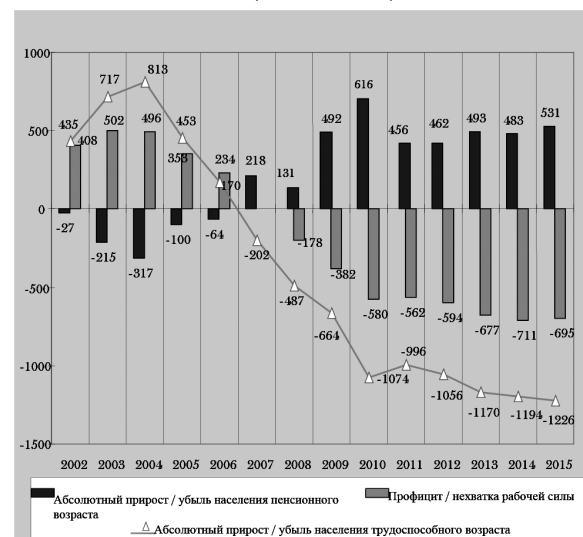
ции гибкие графики рабочего времени действуют на 20 тыс. предприятий, по таким графикам трудятся примерно 70% административного персонала банков, 30% сотрудников страховых компаний, 25% работников химической и фармацевтической промышленности, 17% работников, занятых в электроэнергетике, 10% работников автомобилестроения. Примечательно, что если на Западе гибкие графики работы стали использоваться в 60-х гг. XX в., то в бывшем СССР он также начал применяться, но чуть позднее, а именно с начала 70-х гг.

Таким образом, гибкая система труда, содействуя развитию работника, превращается из результата в важную предпосылку становления инновационного характера экономики и фактор развития общества как сложной системы.

Другим важным фактором, способствующим становлению и развитию инновационного характера экономики, являются инвестиции в человеческий капитал. На фоне российской тенденции нехватки рабочей силы (рис. 3) задача по наращиванию человеческого потенциала должна быть абсолютным приоритетом для российского корпоративного сектора.

Рис. 3

Динамика изменения предложения рабочей силы в России (в тыс. чел.)⁸



В российских условиях целесообразно ставить вопрос об инновационной ориентации экономики не только в широком смысле этого слова, но и в качественном отношении, т.е. как ориентации на развитие каждого работника. Развитие работника – процесс, выражающийся не только в накоплении, но и в приложении, реализации работником своего интеллектуального (человеческого) капитала, а также в совершенствовании своих профессиональных компетенций, профессионально-образовательного уровня и творческого потенциала. Соответственно задачи содействия развитию трудовых коллективов, инициативности, трудовой мотивации, а значит, и развитию каждого работника становятся для предприятий и для государства более приоритетными, чем когда бы то ни было.

Растущее разнообразие профессий и сфер деятельности в условиях растущей инновационности экономики делает недостаточным кейнсианский принцип создания спроса на рабочую силу вообще. В современных условиях уровень производительности работника снижается в силу опережающего роста научно-технического прогресса и старения накопленных знаний и навыков. Следствием этого является снижение объема прибавочного продукта, производимого работником, и соответственно получаемой предприятием прибыли. Поэтому, чтобы быть востребованным на рынке труда, работник должен не только иметь адекватный профессиональный уровень, но и постоянно его актуализировать. Для успешного осуществления инновационных процессов работник (т.е. непосредственный производитель) должен соответствовать параметрам инновационной экономики, куда входят непрерывное повышение квалификации, овладение основами научных знаний, рационализаторство, умение работать в коллективе, определенная возможность самостоятельного выбора управленческих решений. Поэтому, если индустриальная экономика потребовала легко заменимых рабочих, то экономика будущего будет нуждаться в разностороннем, творческом работнике, заменить которого гораздо сложнее.

Поэтому экономический рост в России должен обеспечиваться не только технологическим прогрессом, но и соответствующей кадровой базой, отвечающей принципу синхронизации между технологическими изменениями и изменениями в области профессиональной подготовки специалистов. Более того, уровень развития работника должен расти темпами, опережающими технологическую инерционность, присущую даже экономике с интенсивным ростом.

Инвестиции в развитие работника ведут к росту производительности труда, что чрезвычайно важно для России, так как по данному показателю Россия отстает от США и других высокоразвитых стран в 4–5 раз. А рост производительности труда, как правило, ведет и к росту прибыли – одного из основных источников инвестиций в инновации. Стратегическая цель развития компаний за счет инноваций достижима только за счет эффективного использования человеческого капитала. Причем, чем долгосрочней будет период инвестирования в работника, тем более высокой будет отдача от человеческого капитала и тем большей будет заинтересованность работодателя в данном работнике.

Вместе с тем очевидно, что процессы инвестирования в человеческий капитал на разных предприятиях и в разных отраслях имеют разную интенсивность. Таким образом, можно предположить, что в будущем, в виду ускорения НТП, это приведет к большей дифференциации между более квалифицированными и менее квалифицированными работниками по целому ряду показателей: по показателям гарантий занятости, размерам заработной платы и социальных выплат, уровню личных доходов.

Многие экономисты (Робэн, Р. Сюэ, Р. Пассе, А. Горц; Дж. Рифкин, К.Рейх) в своих сценарных

оценках предполагают, что такой процесс приведет в долгосрочном периоде не к положительным, а к отрицательным экономическим последствиям. В частности, утверждается, что высококвалифицированный труд, создавая большую экономию времени при своей высочайшей производительности, приведет к разрушению всей системы занятости. Дальнейшее увеличение инвестиций в новые информационные и коммуникационные технологии уже не будет, как раньше, содействовать занятости в целом, а лишь усилит отрыв немногочисленной элиты – высокооплачиваемых специалистов в области высоких технологий и менеджеров высшего звена – от других работников. Высококвалифицированные кадры будут иметь долговременные гарантии занятости, конкурентный уровень оплаты труда, обладать высокой нормой свободного времени. В то же время малоквалифицированные работники, наоборот, будут сталкиваться с конкуренцией как на внутреннем, так и на внешнем рынке труда в силу обострения конкуренции со стороны экономик новых индустриальных стран, характеризующихся (хотя уже и не повсеместно) низкими издержками на труд и соответственно низким уровнем реальных доходов населения.

Далее утверждается, что в целях повышения уровня личных доходов, менее квалифицированный работник будет использовать резервы своего свободного времени не для деятельности в производственной сфере, а для вторичной занятости, что приведет не к росту, а к сокращению нормы свободного времени. Принимая во внимание растущие темпы производительности труда, можно предположить, что исчезновение рабочих мест в промышленности (вслед за рабочими местами в сельском хозяйстве) будет недостаточно компенсировано рабочими местами в сфере услуг, поскольку рабочие места в сфере услуг сами быстро автоматизируются и вытесняются, и движение это ускоряется. Значит, такое развитие еще более углубит диспропорции в доходах и социальную напряженность.

Таким образом, возникнет резкая дифференциация, в частности, в норме свободного времени между более квалифицированными и менее квалифицированными работниками, что противоречит принципу развития каждого работника. Но и низкоквалифицированный труд – в силу высокой нормы замещения труда капиталом – будет заменен трудом «умных машин». Как ни парадоксально, научно-технический прогресс в этом случае будет усиливать социальную несправедливость в обществе, а не содействовать его процветанию, а в конечном итоге приведет к разрушению рынков труда, то есть всей социальной структуры под массивным воздействием трудосберегающих технологий.

Следовательно, выступая фактором инновационного характера экономики, повышение уровня квалификации не отвечает принципу социальной ориентированности экономики, если она распространяется не на всех, а на некоторых. По нашему мнению, подобный сценарий маловероятен.

тен. Во-первых, благодаря дальнейшему развитию сектора услуг будут появляться вакансии для работников разной квалификации. При этом вряд ли занятость среди менее квалифицированных работников уменьшится до критически малых показателей, поскольку под дальнейшим воздействием научно-технического прогресса будут появляться новые секторы экономики, где также потребуются рабочая сила самых разных квалификаций. Статистика свидетельствует, что в целом численность оплачиваемых рабочих мест в мире достигла высочайшего в истории пика и продолжает расти. В частности, коэффициенты участия в рабочей силе возросли благодаря беспрецедентному включению женщин в участие на рынке труда.

Во-вторых, дифференциация в доходах отнюдь не является следствием именно инновационного принципа развития. Хотя и необходимо признать, что процесс «созидательного разрушения» приводит к определенным диспропорциям в доходах между менее квалифицированными и более квалифицированными работниками, последние не имеют в этом отношении какого-либо стратегического преимущества. Комбинация производительных сил – всегда динамический процесс. В этом смысле современных специалистов в области программирования, например, можно условно сравнить с ткачами начала XIX в., чьи доходы резко возросли после механизации только прядильного процесса, но потом также стремительно упали, когда технологическая революция достигла их собственного ремесла.

В-третьих, быстрое действие новой техники (компьютеров и вычислительных средств) еще не означает разумность. Несмотря на то что машины способны имитировать отдельные аспекты разумного поведения человека, они не способны к сложным оценочным суждениям и не обладают интуицией⁹. В соединении «человек–компьютер» системообразующую функцию по-прежнему будет выполнять человек. Машины и квалифицированные рабочие скорее дополняют, а не заменяют друг друга. Действительно, чем выше становится норма замещения труда капиталом, тем более зависимым последний становится от производительной силы работника.

Наконец, вряд ли в обозримом будущем экономия времени под воздействием роста производительности факторов производства достигнет таких больших показателей, которые бы означали резкий и неуправляемый рост безработицы. Несмотря на то что количество часов, отработанных одним человеком в течение жизни, существенно сократилось за последние 40 лет, зачастую сокращение рабочего времени скрывает значительный рост суммарного количества труда за счет роста числа рабочих мест и того обстоятельства, что агрегированная занятость в меньшей степени является функцией технологии, нежели функцией расширения инвестиций и спроса, зависящей от социальной и институциональной системы.

Поэтому мы считаем, что сценарий декалфикации рабочей силы, предсказанный целым ря-

дом экономистов, не подтвердится. Представление о том, что сдвиг в занятости от физического труда к умственному и, в частности, сокращение занятости в промышленности и ее увеличение в сфере услуг приведет к «краху экономики», по нашему мнению, также является неверным. Такой взгляд соответствует, например, взглядам французских физиократов XVIII в., которые были неспособны представить себе индустриальную экономику и считали сельскохозяйственное производство единственно «продуктивным» занятием.

Есть и другие точки зрения, согласно которым такой феномен, как индивидуализация интеллектуального труда, обернется в конечном итоге потерей трудом своего общественного характера. Несомненно, высокоинтеллектуальная рабочая сила становится более индивидуализированной: она включает иррациональные элементы, связанные с эмоциями, интуицией, подсознанием, специфической восприимчивостью и самоанализом, т.е. уникальными, глубоко личностными категориями. Развивается способность человека к преобразованию реальности, т.е. формируется этика экзистенциальная взамен утилитарно-процедурной¹⁰. Однако, с нашей точки зрения, данная этика не отменяет необходимости и возможности удовлетворения общественных материальных потребностей. Даже если труд становится индивидуализированным, то его человеческий капитал в любом случае создается и накапливается на основе достижений прошлого труда знаний предшествующих периодов, а также интегрируется в совокупный человеческий капитал членов сообщества, которое проявляет интерес к развитию его как своей составной части.

Примечательно, что в большинстве европейских стран преобразования по изменению условий труда, в частности регламента рабочего времени, для повышения эффективности новых технологических процессов осуществляются на основе коллективных соглашений, таких, как общенациональные межпрофессиональные коллективные соглашения (в Дании, Нидерландах, Бельгии) или отраслевые соглашения (в Германии и Великобритании). Подобные соглашения свидетельствуют об относительном консенсусе между социальными партнерами этих стран или, по меньшей мере, об их готовности к социальным компромиссам, которые одновременно учитывают экономические и социальные факторы, влияющие на предприятия и интересы наемных работников.

Специфика современного капиталистического способа производства заключается в том, что капитал все острее нуждается в более развитой рабочей силе. Все более ясным становится понимание того, что перспектива устойчивого, долгосрочного развития производительных сил в эпоху инноваций невозможна без более прогрессивных производственных отношений как формы их развития. Чем быстрее наступит понимание этого среди работодателей в России, тем быстрее примет она вызовы инновационной эпохи. Более прогрессивный характер этих отношений означает прежде всего разрешение противоречий между участниками

данных отношений путем согласования интересов на основе взаимной заинтересованности.

Предпосылки для разрешения данных противоречий уже обнаруживают себя в современной хозяйственной практике. Так, например, процесс найма работников все в меньшей степени выступает как акт купли-продажи рабочей силы в чистом виде. В случае, когда работникам обеспечиваются достойные условия труда, на наш взгляд, можно предположить, что отношения купли-продажи рабочей силы вообще перестают существовать; следовательно, нет и рабочей силы как специфического товара. Но поскольку цена не может существовать без товара, то заработная плата более не является ценой рабочей силы¹¹, понимаемой только как сумма издержек по содержанию работника. Такая постановка вопроса подтверждает необходимость расширения стоимостной трактовки заработной платы только как средства обеспечения воспроизводства рабочей силы, для которого необходим определенный набор благ (товаров и услуг). Можно предположить, что современные трудовые отношения обусловлены не столько отношениями собственности, сколько обменом результатов труда работников на определенное вознаграждение. Следовательно, если рассматривать трудовые отношения в рамках парадигмы обмена, то получается, что работники передают результаты своего труда, а работодатель выплачивает им определенное вознаграждение за труд (в котором в принципе должны содержаться и проценты на образовательные инвестиции работника), а также обеспечивает нормальные условия работы и участие работников в некоторых аспектах управления.

Однако наиболее адекватной парадигмой, в рамках которой необходимо рассматривать современные трудовые отношения, является, на наш взгляд, парадигма партнерства. Именно активное

равноправное партнерство труда и капитала способно наиболее адекватно отвечать вызовам экономики, основанной на инновациях и принципах усложняющегося общества. В ситуации, когда растет уровень жизни непосредственных производителей, крепнет средний класс, конфликтность отношений труда и капитала рискует обернуться катастрофой для обеих сторон.

В заключение необходимо подчеркнуть, что развитие работника является критическим фактором становления инновационного характера экономики. Дальнейшее развитие инновационных процессов будет определяться не столько возможностями научно-технического прогресса (который, в свою очередь, также определяется научным человеческим потенциалом) или перспективами макроэкономической политики, сколько уровнем развития непосредственных производителей. С другой стороны, поскольку цель любой экономической политики – это обеспечение благосостояния людей и высокого жизненного уровня общества, социальная ориентация экономики также должна начинаться с содействия развитию каждого, а инновационное развитие должно рассматриваться как средство достижения этой цели.

Kufyrev I.G. Employee Development as Social and Economic Precondition of Russia's Transition to Innovation-based Type of Development.

Summary: The article's focus is the employee development as an economic category viewed simultaneously as a result and a precondition of becoming innovation-based economy. A quantitative criterion based on the economies of working time and defining social and economic efficiency of innovations is introduced. The author suggests that the investments into the human capital is a critical factor of employee development and a milestone of a new paradigm of partnership between an employer and an employee.

Ключевые слова

Развитие работника, инновационная экономика, человеческий капитал, социально-экономическая эффективность, свободное время общества.

Keywords

Employee development, innovation-based economy, human capital, social and economic efficiency, free time of the society.

Примечания

1. Maddison, 1982; Bosch et al. (eds), 1994: 8, tab. 1; OCDE – Perspectives de l'Emploi – Juillet 1996; Обзор занятости в России. 1991-2000 гг. Выпуск 1. М.: ТЭИС, 2002. С. 272-295; Employment Outlook OECD. - Paris: OECD, 2001; Report of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003.
2. Источники: Maddison, 1982; Bosch et al. (eds), 1994: 8, tab. 1; OCDE – Perspectives de l'Emploi – Juillet 1996; Обзор занятости в России. 1991-2000 гг. Выпуск 1. М.: ТЭИС, 2002. С. 272-295; Employment Outlook OECD. - Paris: OECD, 2001; Report of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003.
3. Источник: Патрушев В. Д. Бюджет времени городского работающего населения США и России // Социологические исследования. 2003. №12. С. 33.
4. Там же. С. 38.
5. См.: Золотов А.В. Диалектика свободного развития работника. Н.Новгород: Изд-во ННГУ, 2001. С.35.
6. Там же.
7. Источник: CSERC, 2003.
8. Источники: MOT 2011; Российский статистический ежегодник 2011 и предшествующие ежегодники; Демографический ежегодник России 2011 и предшествующие ежегодники.
9. Ходжсон Дж. Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастания сложности // Вопросы экономики. №8. 2001. С.36.
10. Вильховченко Э. Прогресс труда на современном этапе НТР (соотношение детерминизма технологического, организационного и социокультурного) (статья вторая) // Международные экономические отношения. 1992. №10. С. 40.
11. Шкурко С., Король С. Устарело ли марксово представление о купле-продаже рабочей силы? // Человек и труд. 2000. № 10. С. 73.