

Управление инвестициями и инновационной деятельностью

УДК 331.101.6 + 658.1:001.895

DOI: 10.14529/em170209

РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА БАЗЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

С.К. Алмршед

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск

Обобщающим критерием устойчивого развития предприятия является рост производительности труда. В статье рассмотрены сущность производительности труда и факторы ее роста. Особое внимание уделено факторам научно-технического прогресса, инновациям. Показано, что реальное инновационное развитие предполагает наличие инновационной установки, понимание инвестиционной привлекательности инноваций. Результативность инновационной культуры связана с характеристиками функционирования предприятия. Автором рассмотрены две граничные характеристики: устойчивое и кризисное предприятие, выделены ситуации, обусловленные влиянием инновационной культуры предприятия. Отмечена особая роль инновационной культуры, которая обеспечивает необходимую ориентацию руководителей и персонала предприятия. Отражены характеристики различных типов инновационной культуры. В целом, предлагаемое понимание автором процесса формирования инновационной культуры предприятия обеспечит эффективное решение проблем повышения производительности труда на основе широкого и результативного использования инноваций, которые повлияют на нее, прямо или косвенно, через систему управления.

Ключевые слова: производительность труда, инновации, инновационная установка, инновационная культура, инновация.

Современные экономические реалии выдвинули на первый план задачи устойчивого развития предприятия, обеспечивающего повышение его надежности, способность противостоять неблагоприятным ситуациям. Устойчивое развитие предприятия обеспечивается учетом действия организационно-управленческих, технико-технологических, маркетинговых, финансовых, инвестиционных, инновационных факторов.

Во многом обобщающим критерием устойчивого развития предприятия является рост производительности труда. От уровня и динамики производительности труда зависит большинство экономических показателей предприятия, его экономическая и социальная устойчивость в условиях кризиса.

Стремление к углубленному пониманию производительности труда привело к появлению различных определений производительности труда. Шлендер П.Э. отмечает, что производительность труда определяет отдачу каждой единицы используемого ресурса труда в виде продуктивности трудовой деятельности и эффективности затрат, связанных с использованием привлеченных ресурсов труда [1]. На наш взгляд, более продуктивным является определение Киселевой В.А., которая отмечает: «производительность труда есть функция уровня производительной силы труда, выраженной в его технической оснащенности и интенсивности труда, в форме расхода мышечно-психи-

ческой энергии человека в единицу времени» [2, с. 143].

Повышение производительности труда обусловлено снижением доли затрат живого труда в продуктах с одновременным увеличением доли затрат прошлого труда. Однако реальная эффективность труда предполагает, что общая сумма труда, затраченного на единицу продукта уменьшается. Выделяют следующие факторы роста производительности труда [2]:

1. Структурные сдвиги, связанные с изменением удельного веса продукции с различной трудоемкостью.

2. Рост технико-технологического уровня, выражающийся во внедрении новых видов оборудования, технологий, материалов и т. д.

3. Интеллектуализация производства за счет широкого использования информационных технологий, компьютеризации и автоматизации деятельности.

4. Совершенствование организации управления на основе современных методов управления, информационных технологий, использования стратегического и проектного управления.

5. Изменение объемов производства, позволяющих снизить трудоемкость продукции при сохранении или даже увеличении эффективности производства.

6. Социально-экономические факторы, связанные с развитием мотивации персонала, измене-

Управление инвестициями и инновационной деятельностью

нием ценностных ориентаций, улучшением условий трудовой деятельности.

7. Специфические отраслевые факторы, обуславливающие изменение потребностей в продукции предприятия, интенсивность конкуренции, изменение стандартов и нормативов.

Отмеченные факторы имеют различное влияние на рост производительности труда. В современных условиях возможность беспредельного роста производительности труда обеспечивает научно-технический прогресс, приводящий к технико-технологическому совершенствованию производства, появлению новых материалов, видов энергии продукции. Вместе с тем, промышленные предприятия не проявляют активности в вопросах именно инновационного развития.

Эффективность инновационного развития, его влияние на рост производительности труда определяются, исходя из превышения созданного эффекта над вызвавшими его затратами. Экономический эффект инновационного развития в виде роста производительности труда, снижения трудоемкости, материалоемкости и себестоимости продукции, роста прибыли и рентабельности обусловлен следующими видами эффектов [3].

1. Технический эффект, связанный с появлением новой техники, технологий, материалов, конструкций.

2. Ресурсный эффект, обусловленный относительным высвобождением материальных, трудовых, финансовых ресурсов.

3. Социальный эффект, выражающийся в улучшении условий и безопасности труда в более полном удовлетворении потребностей работников.

Решение задач инновационного предприятия связано с инвестированием в создание и (или) приобретение инновационных объектов, которые будут внедрены в производство.

Инвестиции в инновации означают осознанный отказ предприятия от определенного объема текущего потребления в пользу возможного большего дохода и, следовательно, потребления в будущем. В основе такого отказа лежит формирование специфического инвестиционного поведения,

которое формируется благодаря соответствующим установкам.

«Установка ... это общая ориентация человека на тот или другой социальный объект, предшествующая действию и выражающая предрасположенность действовать определенным образом относительно данного объекта» [4, с. 587].

При исследовании установок учитывается, что их возникновение связано с осознанием людьми потребностей и условий, в которых происходит их удовлетворение. Используем классификацию потребностей А. Маслоу [5] и определим характеристики инвестиционной инновационной установки и условия, в которых эта установка возникает и реализуется (табл. 1).

Присутствие общей инвестиционной установки, однако, недостаточно для принятия инвестором решения об определенном инвестировании, особенно связанным с крупными инновационными вложениями. Необходимо наличие специальных инвестиционных установок, ориентированных на конкретные инновационные решения. Назовем такие установки инновационными. При рассмотрении таких установок представляется уместным использование аналогии «товар-покупатель». В нашем случае «товаром» выступают определенные возможности, появляющиеся от использования инноваций, а «покупателем» является предприятие, вкладывающее средства в проекты инновационного развития, тем самым фактически «приобретающее» эти возможности. Как и в случае с «обычным» товаром, предприятие должно иметь потребность в соответствующем инвестировании в инновации.

Исследования подтверждают, «что чем более важной является та или иная установка, тем больше человек использует ее при обработке информации, принятии решений и, конечно, при совершении определенных действий» [5, с. 190].

Для того, чтобы инновационная установка стала важной для руководителей и персонала предприятия, она должна отвечать трем требованиям:

1) соответствие собственным интересам, т. е.

Таблица 1

Связь потребностей и инвестиционной инновационной установки

Потребности	Инвестиционная инновационная установка	Сопутствующие условия
Физиологическая	Улучшение условий труда	Положительное влияние на производительность труда
Безопасности	Долгосрочная, стратегическая безопасность	Возрастающие угрозы бизнесу
Социальная	Расширение социального взаимодействия и социальных результатов	Возрастание роли социума, морали, этики в деятельности
Признания	Формирование положительного имиджа у потребителей	Положительное отношение к развитию, динамике
Самовыражение	Эффективные вложения – как результат эффективного мышления и действий	Реализация возможностей персонала

в какой мере инновации повлияют на возможности человека (группы людей) на предприятии;

2) социальная идентификация отражает степень влияния установки группы на установку отдельного члена группы;

3) релевантность ценностям означает, что чем ближе установка к личным ценностям, тем выше ее важность.

Формирование необходимой инновационной установки предполагает получение предприятием информации по факторам инвестиционной привлекательности соответствующей инновации. Для этого необходимо исследовать три подсистемы:

– инвестиционный потенциал, связанный с имеющимися на предприятии факторами производства, сферами приложения капитала, возможной эффективностью вложений, их влиянием на рост производительности труда;

– инвестиционный риск политического, экономического, социального, финансового, законодательного и другого характера и деятельность предприятия по управлению рисками, обусловленными инновациями;

– социальные условия, отражающие характеристики персонала, его готовность к внедрению и использованию инноваций.

Важным является учет влияния на инновационную установку руководителей предприятия представлений о новом будущем, создаваемом в результате инноваций. Инвестиции в психическом смысле можно представить как способ улучшения ими своего будущего за счет решения задач и проблем предприятия. Для понимания такого влияния используем «Я»-концепцию [6, с. 143]. Применим основные аспекты данной концепции применительно к инновационной установке.

Представление о самом себе – самовосприятие. К типичным особенностям руководителей относятся размер капитала, готовность к инвестированию в инновации, степень рискованности. Представление влияет на направление инвестиций, например, инвестирование в рискованные инновации даже при наличии менее рискованных вариантов в ряде возможных с высоким доходом (готовность к риску).

Самооценка/самовнушение. Для руководителей характерно наличие стремления к высокой социальной оценке, которая объективно повышается после эффективных инвестиций. Наблюдается стремление к выбору оптимального (рационального) решения, которое не только дает высокий доход, но и повышает самооценку. Необходимо учитывать наличие такой самооценки и стремиться содействовать ее возрастанию.

Уверенность в себе. Такая уверенность имеет особое значение при инновационном инвестировании, так как обеспечивает готовность принять и реализовывать венчурные проекты. Также следует учитывать, что эффективные инвестиции в инно-

вации повышают уверенность и способствуют дальнейшим инновационным решениям.

Идеальное «я». Одним из идеалов является представление о себе как об эффективном собственнике и менеджере, постоянно приумножающем свой увеличивающий стоимость бизнеса капитал. На наш взгляд, характеристики «идеального» инновационного руководителя включают надежность, стабильность, финансовую состоятельность, лояльность к бизнесу, готовность решать социальные и экологические проблемы, нравственность и этичность по отношению к работникам, соблюдение правовых и других норм.

Все отмеченное во многом зависит от характера организационной культуры, которая может поддерживать инновационную деятельность, либо препятствовать ей. В первом случае можно говорить о поддерживающей инновационной культуре, положительно влияющей на содержание и результативность инновационных проектов и процессов.

В соответствии с общепринятым представлением организационной культуры [7] инновационную культуру рассмотрим на трех уровнях:

– поверхностный уровень отражает восприятие инноваций на предприятии, характер их использования на практике, оценку места получаемых результатов;

– промежуточный уровень выражает общее отношение к инновационным процессам, научно-техническому прогрессу, к инновационным структурам, к их роли в развитии предприятия;

– на глубинном уровне находятся идентификация и убеждения, в частности о значимости инноваций на общество, предприятие, на индивидов, о месте предприятия в инновационном изменении мира.

Считаем, что существует эффективная инновационная культура, для представления которой используем установленную Т. Питерсом и Р. Уотерменом [8] связь между культурой и успехом организации (табл. 2).

Несомненно, результативность инновационной культуры связана с характеристиками функционирования предприятия. Рассмотрим две граничные характеристики: устойчивое и кризисное предприятие. Можно выделить следующие ситуации, обусловленные влиянием инновационной культуры предприятия (см. рисунок).

Состояние предприятия	Инновационная культура	
	имеется	отсутствует
Устойчивое	1	2
Кризисное	3	4

Влияние инновационной культуры

Ситуация 1. Наиболее благоприятная для инновационного развития предприятия. Инноваци-

Характеристики эффективной инновационной культуры

Ценности	Характеристики инновационной культуры
Ориентация на действие	Инновационная деятельность – неотъемлемая часть функционирования предприятия
Самостоятельность и предприимчивость	Поощрение самостоятельности инновационной деятельности подразделений предприятия и работников
Производительность человека	Использование прямого и обратного влияния инноваций на производительность труда
Простая форма, скромный штат управления	Инновационная деятельность не должна приводить к неоправданному увеличению штатов управления
Лицом к потребителю	Целесообразность и эффективность инноваций оценивается по позитивной реакции потребителей
Связь с жизнью и ценностное руководство	Инновационная деятельность увязывается с возможностями и проблемами, создаваемыми внешней средой
Приверженность своему делу	Инновационная деятельность должна быть связана с интеллектуальным капиталом, накопленным предприятием в ходе предыдущей деятельности
Свобода действий и жесткость одновременно	Свобода в формировании инновационных решений и жесткость в реализации утвержденных инновационных проектов

онная культура создает синергетический эффект активизации деятельности по реализации инновации.

Ситуация 2. Устойчивое состояние предприятия сможет сформировать представление об отсутствии необходимости в инновационной культуре. Такой подход может привести к проблемам стратегического развития.

Ситуация 3. Предприятие на основе инновационной культуры инициирует использование инноваций (новые товары, технологии, методы управления) для преодоления кризисного состояния.

Ситуация 4. Наличие текущих проблем, нежелание рисковать приводит к отсутствию заинтересованности во вложении средств в инновационное развитие.

В результате кризисное состояние углубляется.

Формирование необходимой инновационной культуры предприятия назовем инновизацией. Возможны следующие ее виды:

– прямая инновизация предполагает прямую передачу персоналу информации, содержащую характеристики инновационных ценностей и формирование на этой основе отношений к возможностям и результатам использования инноваций;

– косвенная инновизация возникает, когда инновационные убеждения возникают под влиянием конкурентного окружения предприятия. Выявление отличия от конкурентов становятся основой для развития инновационной культуры предприятия;

– реинновизация имеет место при пересмотре системы ценностей и отношений инноваций в направлении позитивного восприятия научно-технического прогресса и его последствий.

Инновизация должна обеспечить появление на предприятии определенных ориентаций (табл. 3).

Рассмотрим возможные типы инновационных культур предприятия, используя классификацию культур К. Кэмерона и Р. Куинна [9].

Клановая культура. Предприятие представляет собой дружественную организацию инновационной деятельности. Руководители и персонал держатся вместе благодаря общему позитивному отношению к инновациям. Предприятие показывает свою обязательность по отношению к новаторам, делая акцент на долгосрочной выгоде, лояльности и сплоченности. Успех предприятия во многом определяется доброжелательным отношением к новаторам, предоставлением им благоприятных условий. Такая культура позволяет сформировать систему совместной, командной работы, взаимной поддержки при осуществлении инновационной деятельности.

Иерархическая культура. На предприятии формируется формализованная структура взаимодействия руководителей с персоналом на основе формальных правил и официальной инновационной политики. Это позволяет обеспечить долгосрочную стабильность и эффективное развитие на основе инноваций. Успех определяется обоснованными инновационными проектами, их надежным и сознательным выполнением.

В исполнителях ценятся дисциплинированность и ответственность, хорошая координация с руководством, уважение к сформированным процедурам, стабильная работа, предсказуемость.

Адхократическая культура. Предприятие ориентируется на активную инновационную деятельность, обеспечивающую конкурентоспособность. В долгосрочной перспективе предприятие делает

Таблица 3

Характеристики инновационных ориентаций

Вид ориентации	Функциональные определения
Инновационная идентификация	Объекты оцениваются позитивно или негативно в зависимости от их инновационной оценки
Инновационная вера	Доверие к положительным результатам инновационной деятельности
Новые условия	Формирование общих и индивидуальных условий инновационной деятельности
Правила игры	Создание системы взаимных обязательств работников и предприятия по отношению к инновациям
Инновационные результаты	Эффективность предприятия увязывается с наличием (отсутствием) инновационной деятельности
Инновационная компетентность	Наличие знаний инновационного характера, обеспечивающих возможности развития индивидуумов и предприятия
Input – Output	Понимание прямой положительной связи между затратами на инновации и результативностью предприятия и работников

акцент на рост и обретение принципиально новых ресурсов и, прежде всего, нематериальных активов. Поощряется инициатива работников, которым предоставляется достаточная свобода в процессе реализации инноваций. Данная культура в наибольшей мере нацелена именно на инновации и творчество и предприятие стремится привлечь специалистов, обладающих соответствующими стремлениями и возможностями.

Рыночная культура. Предприятие ориентировано на сохранение или улучшение своего положения на рынке. Благодаря активному использованию инноваций предприятие реализует конкурентные стратегии, стремясь обойти конкурентов. Этому способствует наличие у персонала мотивационного понимания целесообразности их инновационной деятельности, обеспечения реализации стратегий предприятия.

В целом, предлагаемое понимание процесса формирования инновационной культуры предприятия обеспечит эффективное решение проблем повышения производительности труда на основе широкого и результативного использования инноваций, которые повлияют на нее, прямо или косвенно, через систему управления.

Алмршед Саттар Кадим. Аспирант Высшей школы экономики и управления, Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск), Sattarchelyabinsk@gmail.com

Литература

1. Практикум по экономике, организации и нормированию труда: учеб. пособие / под ред. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2011. – 319 с.
2. Киселева, В.А. Экономика труда: учеб. пособие / В.А. Киселева. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2011. – 286 с.
3. Алпаева, Т.А. Перспективы инновационного развития предприятий / Т.А. Алпаева // Молодой ученый. – 2016. – № 1 – С. 289–292.
4. Крысько, В. Социальная психология: словарь-справочник / В. Крысько. – Минск: Харвест, 2004. – 688 с.
5. Дафт, Р. Менеджмент. / Р. Дафт; пер. с англ. – 6-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 864 с.
6. Бирон, Р. Социальная психология: Ключевые идеи / Р. Бирон, Д. Бирн, Б. Джонсон. – 4-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.
7. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн; пер. с англ. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.
8. Питерс, Т. В поисках эффективного управления: (опыт лучших компаний): пер. с англ. / Т. Питерс, Р. Уотермен. – М.: Прогресс, 1986. – 418 с.
9. Камерон, К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн; пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.

Поступила в редакцию 5 апреля 2017 г.

RISE IN LABOR PRODUCTIVITY ON THE BASIS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE

S.K. Al-Mrshed

South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

The rise in labor productivity is a general criterion for the sustainable development of an enterprise. The essence of labor productivity and factors of its rise are considered in the article. Particular attention is paid to the factors of scientific and technological progress and innovations. It is shown that the real innovative development presupposes the presence of innovative installations and understanding of the investment attractiveness of innovations. The effectiveness of an innovative culture is related to the characteristics of the operation of an enterprise. The author considers two boundary characteristics: a stable and a crisis enterprise. The situations determined by the influence of the innovative culture of the enterprise are highlighted. A special role of the innovative culture is marked, which provides the necessary orientation of the managers and personnel of the enterprise. The characteristics of different types of innovative culture are reflected. In general, the proposed understanding by the author of the process of development of innovative culture of the enterprise will provide an effective solution to the problems of increasing labor productivity on the basis of wide and effective use of innovations that will affect it, directly or indirectly, through the management system.

Keywords: labor productivity, innovations, innovative installations, innovative culture.

References

1. Shlender P.E. (Ed.) *Praktikum po ekonomike, organizatsii i normirovaniyu truda* [Workshop on economics, organization and standardization of labor]. Moscow, 2011. 319 p.
2. Kiseleva V.A. *Ekonomika truda* [Labor Economics]. Chelyabinsk, South Ural sr. Univ. Publ., 2011. 286 p.
3. Alpaeva T.A. Perspektivy innovatsionnogo razvitiya predpriyatiy [Prospects of innovative development of the enterprises]. *Molodoy uchenyy* [Young scientist], 2016, no. 1, pp. 289–292.
4. Krys'ko V. *Sotsial'naya psikhologiya* [Social psychology]. Minsk, 2004. 688 p.
5. Daft R. *Menedzhment* [Management]. 6th ed. St. Petersburg, 2008. 864 p.
6. Biron R., Birn D., Dzhonson B. *Sotsial'naya psikhologiya: Klyuchevye idei* [Social psychology. Key Ideas]. 4th ed. St. Petersburg, Piter Publ., 2003. 512 p.
7. Sheyn E. *Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo* [Organizational culture and leadership]. Transl. from Engl. St. Petersburg, Piter Publ., 2002. 336 p.
8. Peters T., Waterman R. *V poiskakh effektivnogo upravleniya: (opyt luchshikh kompaniy)* [In search of effective management: (experience of the best companies)]. Moscow, Progress Publ., 1986. 418 p.
9. Cameron K., Quinn R. *Diagnostika i izmenenie organizatsionnoy kul'tury* [Diagnosis and change in organizational culture]. Transl. from English. St. Petersburg, Piter Publ., 2001. 320 p.

Al-Mrshed Sattar Kadim. Postgraduate student of the Higher School of Economics and Management, South Ural State University (Chelyabinsk), Sattarchelyabinsk@gmail.com

Received 5 April 2017

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Алмршед, С.К. Рост производительности труда на базе инновационного развития предприятия / С.К. Алмршед // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2017. – Т. 11, № 2. – С. 65–70. DOI: 10.14529/em170209

FOR CITATION

Al-Mrshed S.K. Rise in Labor Productivity on the Basis of Innovative Development of the Enterprise. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2017, vol. 11, no. 2, pp. 65–70. (in Russ.). DOI: 10.14529/em170209