

УДК 316.4.066:316.422:331.101



Докторович А.Б.

## Парадигма социоинновационного развития: человеческий потенциал и интеллектуальный капитал социально-экономических изменений<sup>1</sup>

Докторович Анатолий Борисович, доктор экономических наук, профессор кафедры труда и социальной политики Международного института государственной службы и управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

E-mail: doka5v7@mail.ru

В статье представлена **новая прогрессивная парадигма социоинновационного развития**, суть которой заключается в тезисе: «**Глобальная цель социоинновационного развития – развитие потенциала человека и общества**» – и которая должна быть положена в основу всей деятельности по системной модернизации общества и экономики, построения новой социально ориентированной инновационной системы. Объектом исследования является система достойного труда в инновационной экономике. обосновано, что в инновационной экономике творческий труд человека создаёт не только добавленную стоимость. В процессе творческого труда рождаются более ценные продукты: новые знания и технологии, которые **трансформируются в ключевые факторы современной экономики и формируют условия достойного труда**.

**Ключевые слова:** социоинновационное развитие, человеческий потенциал, трудовой потенциал, интеллектуальный капитал, достойный труд.

### 1. Человеческий, трудовой потенциалы и интеллектуальный капитал в современной экономике

В самом общем плане человеческий потенциал общества представляет собой целостную совокупность многообразных явных и неявно существующих качеств индивидов, обусловленных как генетически, так и сложившейся системой социальных и социально-экономических отношений. Человеческий потенциал определяется нами как системная совокупность качеств, включающая способности, которая обеспечивает жизнедеятельность и воспроизводство человека. В определённых условиях, при наличии необходимых ресурсов, человеческий потенциал выступает в форме трудового потенциала и реализуется в труде<sup>2</sup>.

Человеческое развитие и воспроизводство его потенциалов (физического, интеллектуального и трудового) обусловлено совокупностью взаимосвязанных и взаимовлияющих факторов. К основным факторам, обуславливающим человеческое развитие, относят здоровье, знания и образование, доход. В теории человеческого развития (развития человеческого потенциала) влияние указанных факторов на его изменения признаётся равнозначным, а сами факторы измеряются и оцениваются количественно. Количественно оцениваются также факторы социальной и личной безопасности.

Влияние многочисленных иных факторов на развитие человеческого и трудового потенциалов: восприятие культуры, этики, социальной адаптации взаимодействий в институциональной среде и т.п. также учитывается в теории человеческого развития. Такие факторы оцениваются качественными характеристиками.

На протяжении длительного времени – в течение всего периода развития индустриального общества – экономический рост, накопление материального богатства и капитала рассматривались как универсальный и главный фактор, определяющий экономическое развитие и общественный прогресс. Экономическая наука находилась под доминирующим меркантильным влиянием процессов производства, накопления и распределения материальных благ. Всесторонний и глубокий анализ источников и факторов экономического и социального развития, роста материального богатства и благосостояния, осуществлённый во второй половине XX в. привёл к принципиально новому пониманию места, роли и значимости человека в экономике. Новое понимание роли и значимости человека в экономике объективно способствовало возрождению и формированию современной концепции социально-экономического развития. В XXI в. человек признан главной целью и главным субъектом – бенефициаром развития экономики и социального прогресса.

Человеческий потенциал – более общее понятие, чем такие сходные с ним термины, как рабочая сила, трудовой по-

<sup>1</sup> Публикация подготовлена в ходе выполнения Государственного задания Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации на 2015 г.

© Докторович А.Б., 2015

© Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2015

<sup>2</sup> См.: Докторович А.Б. Человеческий потенциал // Социальная политика. Энциклопедия / Под ред. д.э.н., проф. Н.А. Волгина и д.ф.н., проф. Т.С. Сулимовой. М.: Альфа-Пресс, 2006. С. 400–401.

тенциал, человеческий капитал.

Трудовой потенциал национальной экономики – это системная совокупность трудовых качеств всего экономически активного населения, ядро которой составляют его способности к труду<sup>1</sup>. На уровне национальной экономики к трудовому потенциалу относится трудовой потенциал всего экономически активного населения, включая ту часть экономически активного населения, которая не занята в данный период в общественном производстве и не зарегистрирована в качестве безработных, но желает работать в определенных благоприятных для труда условиях (наличие жилья, детских учреждений, транспортной доступности, достойных условий труда и т.п.). Трудовой потенциал обеспечивает возможность трудовой деятельности, функционирования социально-трудовой системы (СТС) и достижения определенных измеримых результатов за планируемое время.

В социально-трудовой сфере (СТС) человеческий потенциал реализуется в качестве потенциала труда. Поэтому характеризуя трудовой потенциал национальной экономики достаточно полно, мы в значительной мере характеризуем человеческий потенциал общества как совокупную общественную способность к труду.

В работах автора было показано, что понятия «человеческий потенциал» и «интеллектуальный потенциал» образуют *пару гомологических понятий*, в которой первое, более общее, включает второе<sup>2</sup>.

Проводя в рамках данного методического подхода сравнительный анализ пары понятий «человеческий потенциал» – «трудовой потенциал» применительно к полю трудовой деятельности можно убедиться, что совокупность характеристик и признаков более общего понятия «человеческий потенциал» содержит подмножество характеристик и признаков, определяющих понятие «трудовой потенциал». Кроме того, применительно к трудовой деятельности основные существенные характеристики понятия «трудовой потенциал» (его ядро) включены в ядро характеристик понятия «человеческий потенциал». Другими словами, ядро понятия «человеческий потенциал» содержит ядро понятия «человеческий потенциал».

Поэтому анализируемая пара понятий «человеческий потенциал – трудовой потенциал» также гомологична

Человеческий капитал, по мнению американского экономиста Г. Беккера<sup>3</sup>, – это имеющийся у каждого трудоспособного человека запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в него являются образование, приобретение производственного опыта, охрана здоровья, территориальная мобильность, поиск и получение информации.

Несколько иначе трактуют это понятие С. Фишер, Р. Дорнбуш и Р. Шмалензи: «Человеческий капитал есть мера воплощения в человеке способностей приносить доход. Человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию»<sup>4</sup>.

На наш взгляд, трактовка и определение понятия человеческого капитала, предложенные С. Фишером, Р. Дорнбушем и Р. Шмалензи, более точны и в большей мере выражают сущность понятия «капитал». Важно отметить, что «врожденные и приобретенные способности, талант» и др. качества человека становятся человеческим капиталом лишь тогда, когда инвестиции в развитие человека обеспечивают не только реализацию конкретного экономического интереса, но и *получение дохода*, покрывающего инвестиции. Сами же по себе расходы на образование, воспроизводство здоровья и т.п. не служат априорным и безусловным подтверждением прироста человеческого капитала, а представляют собой лишь *возможные выгоды в будущем*. Поэтому знания и компетенции, умения и навыки, не приносящие дохода, не являются человеческим капиталом. В действительности знания и навыки, которые не приносят дохода их носителям, существуют, в частности, у той части трудоспособных людей, которые имеют профессиональное образование, накопленный опыт, но не работают, не применяют свои трудовые качества и способности в целях извлечения дохода. Совокупность таких знаний и навыков является не чем иным, как человеческим благом (потенциалом), но не трудовым потенциалом, который в определенных условиях, при наличии необходимых ресурсов и желания их носителей может быть применен в трудовой деятельности. Если трудовая деятельность осуществляется достаточно эффективно, т. е. носители трудового потенциала получают доход, превышающий инвестиции на его воспроизводство, то можно утверждать, что он выступает в качестве человеческого капитала.

**Качественная характеристика человеческого и потенциала страны и трудового потенциала национальной экономики** в значительной мере определяется качественными характеристиками населения страны, в первую очередь, его экономически активной части. Личностные характеристики отдельного человека зависят от его физиологических и психологических возможностей, врожденных способностей и приобретенных знаний, умений и навыков, потребностей и интересов, уровня сознания и идейной убежденности, социальной зрелости и ответственности. Кроме личностных качеств, на трудовой потенциал национальной экономики влияют многие характеристики, которые присущи трудовому потенциалу организации и прежде всего структурная и организационно-управленческая составляющая. Она определяется выбором той или иной системы труда, которая может повысить или понизить мотивацию функционирования как трудового коллектива в целом, так и отдельного работника.

На трудовой потенциал национальной экономики возрастающее влияние оказывает социальная среда, социальная справедливость и социальная защищенность в обществе. В условиях перехода к инновационной экономике на трудовой потенциал существенное влияние оказывает инновационная восприимчивость общества, овладение им принципиально новыми достижениями науки и техники, формирование новых (в настоящее время – шестого и седьмого) технологических укладов.

Таким образом, в качестве наиболее общих классификационных признаков характеристики трудового потенциа-

<sup>1</sup> См.: Докторович А.Б., Котляр А.Э. Трудовой потенциал // Социальная политика. Энциклопедия / Под ред. д.э.н., проф. Н.А. Волгина и д.ф.н., проф. Т.С. Сулимовой. М.: Альфа-Пресс, 2006. С. 374–375;

<sup>2</sup> Докторович А.Б. Социально ориентированное развитие общества: теории и методы системного исследования: Монография. М.: ИКАР, 2003. С. 88 – 94; Он же. Методология анализа развития интеллектуального потенциала // Труд и социальные отношения. 2012. № 1(91). С. 3–10; Он же. Социологический анализ и методика оценки развития интеллектуального потенциала // Вестник Московского университета. Сер. 18. 2012. № 1. С. 143–154.

<sup>3</sup> См., напр.: Becker G.S. *Human Capital*. New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research, 1964; Idem. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research, 1964; Idem. "The Age of Human Capital." *E.P.Lazear: Education in the Twenty-First Century*. Palo Alto: Hoover Institution Press, 2002, pp. 71–89.

<sup>4</sup> Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. М.: ДЕЛЮ ЛТД, 1993. С. 303.

ла национальной экономики можно предложить следующие: 1) физические и психологические возможности людей; 2) интеллектуальный уровень населения; 3) социальные и экономические побудительные мотивы трудового потенциала страны; 4) инновационно-технологическая активность носителей трудового потенциала.

**Физические и психологические качества человека** определяют общее состояние его организма, здоровье, тип нервной системы и т.п., и существенно влияют на работоспособность, выносливость, способность к труду. Эти качества в значительной мере обуславливаются уровнем жизни, состоянием системы здравоохранения, окружающей среды, морально-психологическим климатом, условиями труда, душевным комфортом и т.д., т.е. объективными обстоятельствами и субъективным восприятием. В качестве обобщающей категории указанных составляющих в настоящее время используется термин «качество жизни».

**Качество жизни** – это совокупность наиболее существенных свойств, характеризующих меру развитости общества, его социальных групп и личностей, которая оценивается степенью удовлетворения ими (личностями, группами, обществом), своих потребностей на основе достигнутого уровня производства, потребления материальных и духовных благ при сохранении равновесия с окружающей средой.

**Уровень жизни населения** – характеризуется рядом количественных социально-экономических индикаторов. Основные из них, учитываемые и анализируемые статистикой:

- фактическое конечное потребление сектора домашних хозяйств, в том числе на душу населения;
- среднедушевые денежные доходы населения (в месяц);
- среднемесячная начисленная заработная плата работающих в экономике;
- реальная начисленная заработная плата;
- средний размер назначенных месячных пенсий;
- величина прожиточного минимума (в среднем на душу населения);
- численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума;
- коэффициент доходов (коэффициент дифференциации доходов);
- коэффициент Джини (индекс концентрации доходов) и др.

**Интеллектуальный капитал.** Интеллектуальная составляющая трудового потенциала включает накопление знаний и опыта в различных областях жизнедеятельности его носителей, прежде всего в области науки и техники, экономики и культуры, познание законов развития природы и общества.

Накопление знаний осуществляется в социально-культурной, духовной сфере, а накопление опыта – во всех сферах жизнедеятельности человека. Ядром накопления знаний выступает образование и научные исследования, которые тесно связаны между собой через основные объекты их деятельности, а именно через информационные потоки и через учащих, преподавателей, научных кадры. Процесс научного исследования способствует росту самообразования, повышению квалификации исследователей, а достижения науки, ее методы получения знаний используются в образовании, ибо в самой сфере образования также ведутся научные исследования. Обмен результатами деятельности осуществляется на различных научных, научно-практических конференциях, симпозиумах, путем совместительства деятельности, а также через печатные издания. Нередко обмен знаниями, результатами практической инновационной деятельности и другими результатами закрепляется в определенных организационных формах: открытия научных подразделений в высших учебных заведениях, создания «образовательных» подразделений, подготовки кадров по новым научным специальностям, создания новых научных организаций.

Прямая и обратная связь указанных сфер обеспечивает более высокое качество подготовки кадров, их восприимчивость к освоению научно-технических достижений, что обуславливает повышение производительности труда и экономический рост. Знания и уровень образования имеют первостепенное значение для характеристики трудового потенциала национальной экономики.

**Увеличение инвестиций в образование и науку – глобальная тенденция XXI века.** Глобализация порождает необходимость в создании ключевого ресурса инновационной экономики – высококвалифицированного персонала, который способен адаптироваться к меняющимся условиям национальных систем экономики.

Одним из эффективных факторов конкурентоспособности<sup>1</sup> государства является охват населения качественным средним и высшим образованием, а также повышение квалификации по программам профессиональной подготовки. Образовательный потенциал отдельных индивидуумов и социальных групп (рабочей силы) и населения страны в целом характеризуется данными об уровне образования.

В последние годы возросли внутренние государственные расходы многих стран на образование. В среднем по всем странам мира инвестиции в образование составляли в начале XX века около 1%, а в конце века – в пределах 4%. В XXI в. продолжается рост государственных расходов на образование (Норвегия – 6,9%; Новая Зеландия – 7,0%; Исландия – 7,8%; Швеция – 6,6%; Бельгия – 6,6%; Израиль – 6,0%).

Общий объем государственных расходов на образование в России в 2012 г. около 4% от ВВП<sup>2</sup> – это меньше чем в среднем по странам с очень высоким уровнем человеческого развития, по классификации ПРООН<sup>3</sup>. В конце 90-х гг. XX в. государственные расходы на образование в России составляли 5%<sup>4</sup>. Тенденция роста государственных расходов на образование представлена в табл. 1.

<sup>1</sup> "The Global Competitiveness Report 2014–2015." *World Economic Forum*. WEF, 2014. Web. <<http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2014-2015/>>.

<sup>2</sup> Индикаторы образования: 2013. Статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ, 2013. С. 74.

<sup>3</sup> Программа развития ООН (ПРООН) – организация при ООН по оказанию помощи странам-участницам в области развития. С 1990 г. ПРООН ежегодно издает доклад о человеческом развитии. Авторами доклада является группа независимых экспертов, кроме аналитических разработок используются статистические данные, полученные от различных международных межправительственных организаций и международных агентств.

<sup>4</sup> См. Народное хозяйство СССР за 70 лет: Юбилейный статистический ежегодник. М.: Финансы и статистика, 1987.

Таблица 1

Динамика государственных расходов на образование в группах стран мира с различным уровнем человеческого развития (1990–2012 гг.)<sup>1</sup>

Группы стран	Индекс ЧР	Общий объем государственных расходов на образование (в % от ВВП)				
		1990	2000	2005	2010	2012
Очень высокий уровень ЧР	0,905	4,8	4,5	5,0	5,2	5,3
Высокий уровень ЧР	0,758	2,8	4,0	4,4	5,2	4,6
<i>Российская Федерация</i>	0,788	5,0	2,9	3,7	4,1	4,0
Средний уровень ЧР	0,640	4,5	4,3	3,5	3,8	3,7
Низкий уровень ЧР	0,466	3,3	3,2	3,4	3,6	3,8

Интеллектуальная составляющая трудового потенциала национальной экономики возрастет, если в стране сложится гибкая система производства, распределения и обмена кадрами как между предприятиями, между регионами внутри страны, так и между страной и внешним миром. Гибкие системы производства требуют новых форм дисциплины труда и контроля с широким вовлечением работников в процесс принятия решений, чтобы каждый работник мог проявить на практике свои таланты и навыки, свой интеллект. Главной качественной характеристикой интеллектуальной системы становится переход от административного контроля и координации к прямой ответственности и контролю исполнителей, особенно работающих во взаимосвязанных группах, состоящих из равных по рангу людей. Наиболее подходящей формой вовлечения работников в те или иные группы в процессе деятельности является демократический подход и производственное самоуправление. В самоуправляемых структурах горизонтальные связи преобладают над вертикальными, строго упорядоченными.

Интеллектуализация труда, вызванная информатизацией производства, позволит по-новому подойти к делению трудовых ресурсов, усилить внимание к экономически активному населению и его интеллектуальной составляющей. Массовая интеллектуализация труда диктует необходимость расширения рамок экономически активного населения путем включения в него новых групп, в частности, за счёт учащихся в трудоспособном возрасте, студентов, аспирантов, докторантов, значительной части лиц, которые неполный рабочий день заняты ведением домашнего хозяйства и воспитанием детей. В этом контексте важно подчеркнуть, что целью интеллектуализации труда является, в первую очередь, повышение уровня и качества жизни, формирование личности, находящейся в гармонии с природной, социальной и искусственной (социотехнологической) средой, реализация творческих способностей в полной мере.

Переход государств в инновационную среду повышает возможности эффективного решения, как внутренних задач, так и достижение стратегических целей в мире. Важнейшим условием развития инновационной среды является формирование инновационной системы государства. Развитие инновационной системы России необходимо строить на знаниях, воплощаемых в интеллектуальном труде и адекватных трудовых отношениях. Воспитание людей с должным пониманием философии инновационного развития и привлечения высококвалифицированных специалистов, способных к инновационной деятельности, которые понимают ценность интеллектуального капитала и роль новых знаний. Инновации играют важную роль как в обеспечении экономического роста и повышения качества жизни населения страны.

Инновации являются результатом научно-технической деятельности, фундаментальных и прикладных исследований. Современная Россия отстает от наиболее развитых стран и по вложениям в науку. Расходы на гражданскую науку из средств федерального бюджета составили в 2013 г. всего – 0,64% от ВВП (2000 г. – 0,24%). Внутренние затраты на научные исследования и разработки в 2013 г. составили – 1,13% от ВВП (2000 г. – 1,05% от ВВП)<sup>2</sup>. Для сравнения: затраты на науку в таких странах, как США, Япония, Германия, Швеция, Израиль и некоторые другие составляют 2,5–4,0%<sup>3</sup>.

Правительство Российской Федерации не выполнило своего решения довести финансирование НИОКР до 2,0% ВВП к 2010 г., которое было зафиксировано в Стратегии социально-экономического развития Российской Федерации до 2010 г. А ведь в 1970-х гг. СССР и США расходовали на развитие науки по сравнению с другими странами наибольшую и примерно одинаковую долю национального дохода (4,6%, по расчетам ЦСУ СССР). В 1990-е гг. это показатель снизился до 1% ВВП. Доля инвестиций в науку и разработки (НИОКР) США составляют в мире до 35% Китая в свыше 15%, доля России в мировых инвестициях в НИОКР ниже 2%. США контролируют около 40% рынка высоких технологий в мире, а Российская федерация менее 0,5%<sup>4</sup>.

## 2. Условия и факторы достойного труда

В основу концепции достойного труда положены основополагающие концептуальные положения Филадельфийской декларации, принятой Международной конференцией труда в 1944 г. на сессии в Филадельфии, США<sup>5</sup>:

- А) труд не является товаром;
- Б) свобода слова и профсоюзной деятельности является необходимым условием постоянного прогресса;
- В) нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния.

<sup>1</sup> "World Bank Open Data: Free and Open Access to Data about Development in Countries Around the Globe." *The World Bank*. The World Bank Group, 2013. Web. <<http://data.worldbank.org>>.

<sup>2</sup> Наука и инновации [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. Режим доступа: [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/#).

<sup>3</sup> "Research and Development Expenditure (% of GDP)." *The World Bank*. The World Bank Group, 2015. Web. <<http://data.worldbank.org/indicator/GB.XPD.RSDV.GD.ZS>>.

<sup>4</sup> Наука и инновации в мире и в России [Электронный ресурс] // ЦИРЭ: Центр исследований региональной экономики. Режим доступа: <http://www.lerc.ru/science/books/?part=articles&art=30&page=6>.

<sup>5</sup> См.: Декларация относительно целей и задач Международной Организации Труда. Филадельфия, 10 мая 1944 г. Принята в г. Филадельфии 10.05.1944 на 26-ой сессии Генеральной конференции МОТ. Принявший орган: Международная Организация Труда [Электронный ресурс] // Юридическая Россия. Федеральный правовой портал. Режим доступа: <http://law.edu.ru/centerS/labourlaw/norm/norm.asp?normID=1312118>.

В указанной Декларации определена цель достойного труда – формирование и развитие его достойных условий<sup>1</sup>; продекларировано **право всех людей** пользоваться «условиями свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей», равно как и требование права всех людей иметь **равные возможности «участвовать в справедливом распределении плодов прогресса»**, что является фундаментальным концептуальным положением<sup>2</sup>.

Идеи, формирующие концепцию достойного труда, всегда были частью мировоззрения Международной организации труда (МОТ). Эта концепция получила широкое развитие в двух докладах Генерального директора Международного бюро труда (МБТ) Хуана Сомавиа<sup>3</sup> и многих других документах МОТ. В указанных докладах рассмотрены проблемы достойного труда и задачи МОТ по его достижению. По существу в докладах Генерального директора МБТ были поставлены задачи по перестройке всей работы МОТ, нацеливающие её деятельность на совершенствование структуры аппарата МБТ, повышение активности и результативности всех структур МОТ.

Анализируя понятие «достойный труд» как экономическую категорию, представляется обоснованным полагать, что оно основано на такой нравственной категории, как «достоинство». Уместно напомнить, что термин «достоинство» определяется и толкуется как «уважение к себе, сознание своих прав, своей значимости, независимости взглядов, суждений»<sup>4</sup>.

Достоинство – неотъемлемое качество человека, принадлежащее ему, независимо от того, как он сам и окружающие его люди воспринимают и оценивают его личность. Именно по этим причинам это качества человека защищено Конституцией РФ (ст. 21, ч. 1). Анализируемым понятием определяется также отношение государства к личности и к её правовому статусу как высшей социальной ценности. По аналогии с вышеизложенным можно утверждать, что «достойный труд» – это не только самоуважение трудящегося, уважение процесса и результатов труда, но, что не менее важно, – уважение работника работодателем и, в общем толковании, – отношение государства к процессу и результатам труда, критерий отношения общества и государства к работнику и его правовому статусу как высшей социальной и государственной ценности.

Творческое развитие этого тезиса с учетом концептуальных положений цели, права и равных возможностей достойного труда, сформулированных в материалах Филадельфийской декларации, позволяет определить содержательное наполнение понятия «достойный труд», характеризующих и оценивающих его показателей и критериев.

Рассмотрение цели «достойного труда» как обеспечения «занятости трудящихся на таких работах, где они могут получить удовлетворение, проявляя в полной мере свое мастерство и навыки, и внести наибольший вклад в общее благосостояние», позволяет выделить три конкретных задачи: а) получение трудящимися удовлетворения от процесса труда; б) проявление в полной мере своего мастерства и навыков; в) внесение наибольшего вклада в общее благосостояние. Иными словами, понятие «достойный труд» предполагает также обеспечение каждому желающему свободно избранной и продуктивной занятости.

Анализируя право всех людей пользоваться «условиями свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей», декларируемое в основе концепции достойного труда, получаем логически вытекающие из него четыре обязательных условия практической реализации этого права: 1) свободы; 2) достоинства; 3) равных возможностей; 4) экономической устойчивости.

Фундаментальным концептуальным положением концепции достойного труда является требование возможности для всех «участвовать в справедливом распределении плодов прогресса». Структурирование возможностей, предусмотренных достойным трудом, позволяет выделить два составляющих её элемента: 1) обязательность плодов прогресса; 2) участие в справедливом распределении плодов и результатов труда.

Рассмотренные характеристики и критерии достойного труда, вытекающие из его цели, права и возможностей, определенных в материалах Филадельфийской декларации и закрепленных в концепции достойного труда МОТ, можно представить в аналитической форме (см. табл. 2).

Безусловно, экономико-профессиональные и правовые критерии достойного труда – это не константа, а характеристики, меняющиеся по мере развития общества. Ориентиром для их выбора и установления могут служить социальные стандарты МОТ и лучших мировых практик.



Рис. 3. Структура достойного труда

<sup>1</sup> В подробной формулировке – условий, «обеспечивающих занятость трудящихся на таких работах, где они могут получить удовлетворение, проявляя в полной мере своё мастерство и навыки, и внести наибольший вклад в общее благосостояние» (Там же).

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> В 1999 г. генеральный директор МБТ Хуан Сомавиа выступил на Международной конференции труда с основным докладом «Достойный труд» (Somavia J. "Decent Work: Report of the Director General." *International Labour Conference, 87th Session*, Geneva: International Labour Organization, 1999) и в 2001 г., на очередной сессии МКТ, – с докладом «Сократить дефицит достойного труда. Глобальный вызов» (Somavia J. "Reducing the Decent Work Deficit: A Global Challenge: Report of the Director General." *International Labour Conference, 89th Session*. Geneva: International Labour Organization, 2001). В этих докладах изложены концепция, обоснованы необходимость, сущность и значение достойного труда.

<sup>4</sup> См.: Словарь современного русского литературного языка: В 20 т. / РАН. Ин-т рус. яз.; Гл. ред. К.С. Горбачевич. 2-е изд., перераб. и доп. Т. 4. М.: Русский язык, 1991. С. 423–424.

Таблица 2

## Характеристики и критерии достойного труда

№ Пп.		Характеристики	Экономико-профессиональные правовые критерии
1.	Цель – формирование и развитие достойных условий труда	– получение трудящимся удовлетворения от процесса труда;	– профессиональный рост и самореализация.
		– проявление в полной мере своего мастерства и навыков;	– творчество, новаторство, открытия, изобретения, патенты;
		– внесение наибольшего вклада в общее благосостояние.	– показатели внедрённых новаций.
2.	Право	1) свободы;	– отсутствие острых конфликтов и протестных действий трудящихся
		2) достоинства;	
		3) равных возможностей,	– развитие системы коллективных трудовых соглашений (КТС);
3.	Возможности	4) экономической устойчивости.	– развитие полномочий и возможностей комиссий по трудовым спорам;
		1) в полном объёме пользоваться плодами прогресса;	– снижение числа трудовых споров.
		2) справедливого распределения общественных благ и результатов труда.	– сокращение бедности и экономического неравенства
			– стабильность роста ВВП;
			– сбалансированность и стабильность экономического развития;
			– достаточно низкие показатели:
			• экономического неравенства;
			• социальной поляризации общества;
			• социальной напряженности.

Труд как процесс, объединяющий и сплавливающий все его взаимосвязанные факторы, прошел длительный и сложный путь развития от самых простых, примитивных форм к более сложным, механизированным, автоматизированным и, наконец, – к современным, использующим различные формы искусственного интеллекта. Но и сегодня, в век высокоинтеллектуальных технологий, на Земле одновременно сосуществуют и сочетаются простые, примитивные и сложные высокоинтеллектуальные формы труда.

В современной экономике ключевые ориентиры достойного труда существенно повышают значимость социального развития и качественно видоизменяют роль интеллектуального капитала как фактора экономического роста. «Разумеется, подобно тому, как квалифицированный плотник, квалифицированный механик или квалифицированный портной пережили так или иначе I промышленную революцию, квалифицированный ученый и квалифицированный администратор могут пережить и вторую. Но представим себе, что вторая революция завершена. Тогда средний человек со средними или еще меньшими способностями не сможет предложить для продажи ничего, за что стоило бы платить деньги. Выход один – построить общество, основанное на человеческих ценностях, отличных от купли-продажи»<sup>1</sup>.

Новое глобальное целеполагание и социально ориентированное стратегическое целевое планирование развития общества и экономики, выбор соответствующих приоритетов и формирование условий достойного труда не только существенно влияют на его процессы и результаты, но в конечном итоге обуславливают ход и характер развития человека, общества и инновационной экономики. Система глобальных целей, в которой наивысшими признаются цели развития человека и инновационного общества, равнозначными – государства, экономики и социально-трудовой сферы, обеспечивает тот долговременный фундамент, который необходим для гармонизации экономического и социального развития. Выработка стратегии развития государства и общества, экономики, бизнеса и науки, выбор соответствующих приоритетов формируют основу сбалансированного социально ориентированного инновационного развития, а координация и целенаправленные усилия по решению экономических, социально-трудовых и инновационных проблем создают возможности их достижения, обеспечивают условия реализации активной политики в масштабе национальной экономики, её регионов и муниципальных образований.

Завершая изложенную работу, сформулируем **фундаментальную основу** разрабатываемой **прогрессивной парадигмы социоинновационного развития**: сама возможность системной модернизации общества и экономики, построения нового социально-экономической системы, основанной на знании, создаётся в результате глубокого переосмысления роли человека в государстве, обществе, глобальной экономике и стратегических целей их развития. В постиндустриальном обществе творческий труд человека создаёт не только добавленную стоимость. В процессе творческого труда рождаются более ценные продукты: новые знания и технологии, трансфор-

<sup>1</sup> Винер Н. Кибернетика, или управление и связь в животном и машине. М.: Советское радио, 1968. С. 79-80.

мирующиеся в ключевые факторы современной экономики, *формируются условия достойного труда*. В условиях достойного труда трансформируются ключевые факторы современной экономики, рождаются новые формы организации труда и новые услуги.

В новом обществе и в новой экономике главным субъектом – бенефициаром *постиндустриального общества и инновационной экономики становится человек*. Поэтому в качестве *глобальной цели социально ориентированного инновационного развития должно быть поставлено развитие потенциала общества и человека в достойных условиях жизнедеятельности и труда*. При таком целеполагании экономика строится не из человека, а для человека.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Декларация относительно целей и задач Международной Организации Труда. Филадельфия, 10 мая 1944 г. Принята в г. Филадельфии 10.05.1944 на 26-ой сессии Генеральной конференции МОТ. Принявший орган: Международная Организация Труда [Электронный ресурс] // Юридическая Россия. Федеральный правовой портал. Режим доступа: <http://law.edu.ru/centerS/labourlaw/norm/norm.asp?normID=1312118>.
2. Винер Н. Кибернетика, или управление и связь в животном и машине. М.: Советское радио, 1968.
3. Докторович А.Б. Методология анализа развития интеллектуального потенциала // Труд и социальные отношения. 2012. № 1(91). С. 3–10.
4. Докторович А.Б. Социально ориентированное развитие общества: теории и методы системного исследования: Монография. М.: ИКАР, 2003.
5. Докторович А.Б. Социологический анализ и методика оценки развития интеллектуального потенциала // Вестник Московского университета. Сер. 18. 2012. № 1. С. 143–154.
6. Докторович А.Б. Человеческий потенциал // Социальная политика. Энциклопедия / Под ред. д.э.н., проф. Н.А. Волгина и д.ф.н., проф. Т.С. Сулимовой. М.: Альфа-Пресс, 2006. С. 400–401.
7. Докторович А.Б., Котляр А.Э. Трудовой потенциал // Социальная политика. Энциклопедия / Под ред. д.э.н., проф. Н.А. Волгина и д.ф.н., проф. Т.С. Сулимовой. М.: Альфа-Пресс, 2006. С. 374–375.
8. Достоинство // Словарь современного русского литературного языка: В 20 т. / РАН. Ин-т рус. яз.; Гл. ред. К.С. Горбачевич. 2-е изд., перераб. и доп. Т. 4. М.: Русский язык, 1991. С. 423–424.
9. Индикаторы образования: 2013. Статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ, 2013.
10. Народное хозяйство СССР за 70 лет: Юбилейный статистический ежегодник. М.: Финансы и статистика, 1987.
11. Наука и инновации [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. Режим доступа: [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/#).
12. Наука и инновации в мире и в России [Электронный ресурс] // ЦИРЭ: Центр исследований региональной экономики. Режим доступа: <http://www.lerc.ru/science/books/?part=articles&art=30&page=6>.
13. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. М.: ДЕЛО Лтд, 1993.
14. Becker G.S. "The Age of Human Capital." *E.P. Lazear: Education in the Twenty-First Century*. Palo Alto: Hoover Institution Press, 2002, pp. 71–89.
15. Becker G.S. *Human Capital*. New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research, 1964.
16. Becker G.S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research, 1964.
17. Cajasanta G. "Social Innovation: Moving the Field Forward. A Conceptual Framework." *Technological Forecasting and Social Change* 82 (2014): 42–51.
18. "Research and Development Expenditure (% of GDP)." *The World Bank*. The World Bank Group, 2015. Web. <<http://data.worldbank.org/indicator/GB.XPD.RSDV.GD.ZS>>.
19. Somavia J. "Decent Work: Report of the Director General." *International Labour Conference, 87th Session*, Geneva: International Labor Organization, 1999.
20. Somavia J. "Reducing the Decent Work Deficit: A Global Challenge: Report of the Director General." *International Labor Conference, 89th Session*. Geneva: International Labor Organization, 2001).
21. Tadjoeiddin M.Z. "Decent Work." *Asian Journal of Social Science* 2.1–2 (2014): 9–44.
22. The Global Competitiveness Report 2014–2015." *World Economic Forum*. WEF, 2014. Web. <<http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2014-2015/>>.
23. "World Bank Open Data: Free and Open Access to Data about Development in Countries Around the Globe." *The World Bank*. The World Bank Group, 2013. Web. <<http://data.worldbank.org>>.

Цитирование по ГОСТ Р 7.0.11—2011:

Докторович, А. Б. Парадигма социоинновационного развития: человеческий потенциал и интеллектуальный капитал социально-экономических изменений / А.Б. Докторович, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации // *Пространство и Время*. — 2015. — № 1—2(19—20). — С. 84—90. Стационарный сетевой адрес: 2226-7271prov\_rst\_2-19\_20.2015.24.