

УДК 331.101.262

***СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ КАТЕГОРИИ ТРУДА В  
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ****Гимаева Э.Х.,**КНИТУ-КАИ им. А.Н.Туполева,**Казань, Россия***Аннотация**

В статье рассматривается исторический аспект развития экономической категории «труд». Автором представлен анализ данного понятия, а также определены современные тенденции его развития, в особенности рассмотрена такая новая экономическая категория, как «интеллектуальный труд». В статье автор рассмотрел отличия интеллектуального труда от других категорий, выделил тенденции и недостатки в его развитии.

**Ключевые слова:** Экономика инноваций, интеллектуальный капитал, труд, интеллектуальный труд.

***THE LABOR ECONOMIC CATEGORY DEVELOPMENT NEW ASPECTS****Gimaeva E. Kh.,**KNITU-KAI,**Kazan, Russia***Abstract**

The article discusses the historical aspect of the development of the economic category "labor". The author presents an analysis of this concept, as well as

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

identifies current trends in its development, in particular, considered such a new economic category, as “intellectual work”. In the article, the author examined the differences of intellectual labor from other categories, highlighted trends and shortcomings in its development.

**Key words:** innovation economics, intellectual capital, labor, intellectual labor.

Проблема труда как основы существования человеческого общества разрабатывалась активно многими учеными. Уже в древней мифологии содержатся первые представления о труде. Экономическая категория труда как основа общественного производства и источник всего общественного богатства исследовалась представителями ранних экономических школ: В. Петти, А. Смита, Д. Рикардо.

Так, А. Смит считал одной из важнейших задач экономического анализа выявление фундаментальной роли труда в экономической жизни общества. По мнению А. Смита, труд представляет собой первоначальный фонд жизнедеятельности в виде продуктов, необходимых для существования и удобства жизни. В своей работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» он выделил категории производительного и непроизводительного труда [9, 34].

Тема труда как экономической категории является центральной в работе К. Маркса - «Капитал». В данной работе автор дает следующее определение данной категории: «Труд - есть, прежде всего процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой». Субъективной стороной данного процесса является сам человек с его способностью к целесообразной

деятельности, объективной стороной выступает природа. Воздействие человека на природу происходит с помощью средств труда. Выделяются следующие элементы процесса труда: сам процесс труда; предметы труда; средства труда [6, 190].

Во второй половине XX века постепенно происходит переход от общего анализа категории «труд» к исследованию относительно новой категории «интеллектуальный труд», которая начинает привлекать себе все более пристальное внимание ученых.

Анализ трактовок данных понятий позволяет обосновать эволюционный подход к его содержанию, в связи с которым развитие категории интеллектуального труда представляет собой процесс качественных изменений, вызванных переменами, происходящими в современном обществе в целом и в экономической сфере в частности. Чаще всего данные перемены взаимосвязаны с процессами постиндустриального общества, а также общества знания, с развитием нового инновационного типа производства. Это дает возможность говорить о возникновении исторического типа труда, называемого «интеллектуальным трудом».

По мере поступательного развития общества и ускорения научно-технического прогресса в рамках исследования категории интеллектуального труда все труднее становится разделить категории физического труда, умственного труда, а также интеллектуального труда.

Выделим отличительные особенности данных категорий:

- В процессе интеллектуального труда возникают новые знания и идеи, способы, методы преобразования окружающего мира, которые приводят к прогрессивным изменениям. Особенностью интеллектуального труда является творческая, т.е. продуктивная составляющая.

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

- Умственный труд является более широким понятием. При этом следует отметить, что умственный труд может быть только исполнительским трудом, но обязательно включает творческую составляющую. Интеллектуальный труд носит более узкий, специфический характер, в нем из отмеченных выше признаков умственного труда характерным для определения сущности интеллектуального труда является лишь творческая составляющая, относящаяся к продуктивному структурному элементу умственного труда;

- Интеллектуальный труд - составная часть умственного труда и представляет собой его продуктивный, творческий элемент. В процессе затрат интеллектуального труда создаются новые знания, возникают новые идеи, новые способы, методы и приемы для преобразования окружающего мира, его прогрессивного позитивного изменения и совершенствования. В этом состоит сущность интеллектуального труда.

- Интеллектуальный труд - это изначально творческий труд, требующий определенного уровня образования. Это означает, что для осуществления интеллектуального труда нужны определенные навыки и знания. С позиции диверсификации труда можем определить такие виды интеллектуального труда, как труд инженера, труд научного работника, труд управленца [4, 184].

Главное отличие интеллектуального труда от труда традиционного заключается в составляющих его элементах производительных сил. Предметом труда в процессе интеллектуальной деятельности являются уже имеющиеся знания и информация, а средством труда выступает творческая интеллектуальная активность, интеллектуальные способности, а также накопленный опыт индивида, где интеллект - это не только врожденные задатки, это способность личности в познании. В познании же всегда

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

содержится оценка, которая опирается на опыт. Таким образом, интеллект можно понимать не только как генетически заложенную способность, но и как его формирование - результате интеллектуального труда в течении всей жизни.

Интеллектуальные способности и сам процесс интеллектуальной деятельности человека нельзя количественно измерить. Поэтому нет возможности измерить длительность рабочего дня творческого работника, так как он включает в себя не только сознательный этап, но и бессознательный этап временного отвлечения и бессознательной работы над решением задач, который не имеет конкретных временных ограничений.

Помимо этого, постепенно меняются тенденции в организации самих трудовых процессов под воздействием следующих факторов: быстрому изменению информационных технологий; распространению сети интернет; развитию постиндустриальной стадии развития общества; росту глобализации, повышению уровня благосостояния и образования. Данные изменения касаются децентрализации способов организации трудовых процессов.

Децентрализованные организационные формы бизнеса представляют собой новый способ организации труда с новыми правилами и новыми требованиями. Данный способ организации труда чаще всего распространяется на работников, занимающихся интеллектуальным трудом, но в последнее время наметилась тенденция распространения и на другие виды труда.

Суть децентрализованной организации труда заключается в том, что в данном процессе базовой единицей является не сама организация, а индивидуальный работник. Задания не распределяются руководителями и не контролируются вышестоящим руководством, а выполняются независимыми

исполнителями самостоятельно. Дистанционные так называемые «свободные художники» объединяются в гибкие временные группы для производства конкретного товара или услуги. Когда работа выполнена, через определенный временной промежуток, исполнители снова становятся независимыми и циркулируют на рынке труда в поисках следующего проекта [5, 78].

Способ вознаграждения такого труда также отличается от общепринятого. В некоторых коллективах это путем всеобщего голосования: люди голосуют за размер заработной платы своего руководителя, а тот потом устанавливает жалование сотрудникам. Но есть еще одна, более привлекательная возможность. Каждый сотрудник самостоятельно определяет всем остальным процент от общего фонда заработной платы отдела. Средняя арифметическая, выведенная доля сотрудников и будет являться фактической суммой его заработной платы. Таким образом возникают такие направления как аутсорсинг и фрилансинг. За счет снижения издержек на организацию трудовых процессов, таких, как отбор персонала, подготовка кадров выплаты заработной плат для данного проекта новые информационные технологии упрощают данные процессы. А свобода, обеспечиваемая работой через интернет, сохраняет его особую привлекательность для сотрудников.

Такой способ поиска и организации внештатных работников может быть очень гибким и экономически эффективным. Теперь компаниям можно отказаться от найма большого количества сотрудников, что позволяет экономить на найме рабочего персонала, зачастую оплата работ которого обходится предприятию дорого. Вместо этого появляется возможность создавать коллективы, или команды, в случае необходимости, в команду можно подобрать персонал, максимально соответствующий условиям и

требованиям данного проекта. При том, что подобные способы организации труда подходят не для каждого вида бизнеса.

Помимо этого, потребности некоторых организаций настолько стабильны, что нет смысла тратить усилия на наем временных сотрудников. Но тенденции развития современного рынка труда таковы что увеличивается количество наемных исполнителей-одиночек. Каждый такой работник находится в самом центре сложной сети динамичных, взаимосвязанных меняющихся процессов. Подобный сдвиг притягателен для многих людей. Они смогут выбирать, где, когда и как работать, смогут принимать самостоятельные решения [10, 206].

Данная тенденция имеет свою негативную сторону, поскольку работник, занимающийся непостоянной деятельностью противопоставлен труду людям со стабильной работой и постоянным доходом. Перечислим, к примеру, только некоторые негативные последствия децентрализации трудовых процессов, отражающихся на сотрудниках:

- Сотрудник, занимающийся непостоянным трудом вынужден, находится в постоянном поиске нового или дополнительного заработка. Поэтому из-за нехватки времени и информации о новых заработках он больше находится в состоянии стресса, чем работник, занимающийся трудом постоянным;

- Подобный образ жизни подразумевает решение многих дополнительных задач, при этом человек не контролирует свое время, у него нет ясного видения будущего и нет возможности опираться на прошлое;

- У таких работников постепенно складывается свой стиль жизни, который всецело подчинён работе из-за отсутствия четких временных сроков, причем выполнения такой работы не ведет к профессиональному развитию. Досуг постепенно вытесняется на задний план, и люди находят

отдохновение в игре, то есть в пассивных с точки зрения интеллекта занятиях.

### **Библиографический список**

1. Антология экономической классики: В 2 т. Т. 1. 763 с.
2. Бушмарин И.С. Трудовые ресурсы творческого типа – основа эволюции и экономики общества. – М., ЭПИцентр, 2002. – 175 с.
3. Ворожейкин И.Е., Кибанов А.Я., Баткаева И.А, Управление персоналом организации. - М., Инфра - М, 2009. 327 с.
4. Генкин Б. М. Эффективность труда и качество жизни. – СПб.,1997. 376с.
5. Малоун Томас У. - Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь / Пер. с англ. - М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2006. - 272 с.
6. Маркс К. «Капитал» т.1, гл. VII. 675 с.
7. Маршалл А. Принципы политической экономии. Ч. 1 / Маршалл А. – М.: Прогресс, 1983. - 564 с.
8. Петти В. Трактат о налогах и сборах. М.Ось - 89. 546 с.
9. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.,1993.655 с.
- 10.Стэндинг, Гай Прекариат: новый опасный класс. - М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. - 328 с.

*Оригинальность 75%*



ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»