

ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

PERSONNEL MANAGEMENT
AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

УДК 331.103
ББК 65.05

DOI 10.47475/2618-9852-2022-17306

ОРГАНИЗАЦИЯ ТВОРЧЕСКОГО ТРУДА НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ

С. И. Захаров, А. В. Бабенко

Научно-исследовательский институт эффективности
и безопасности горного производства,
Челябинск, Россия

Цель статьи состоит в выявлении факторов повышения качества организации творческого труда научных работников. В статье приведен пример оценки организации творческого труда научных работников. Представлен комплекс рекомендаций для качества организации труда научных работников. Сделан вывод о возможности и рациональности применения разработанного комплекса рекомендаций для работников на промышленных предприятиях в современных условиях.

Ключевые слова: *труд, организация труда, творческий труд, научный работник.*

ORGANIZATION OF CREATIVE WORK SCIENTISTS

S.I. Zakharov, A.V. Babenko

Research Institute of Efficiency and Safety of Mining
Production. Chelyabinsk. Russia

The purpose of the article is to identify factors for improving the quality of the organization of creative work of scientists. The article defines the concept of the creative work of a scientific worker, highlights and discloses the features and functions of the work of a scientific worker, such as description, explanation and forecasting.

An example of assessing the organization of creative work of scientists is given. A set of recommendations for the quality of work organization of scientific workers is presented.

The conclusion is made about the possibility and rationality of applying the developed set of recommendations for workers at industrial enterprises in modern conditions.

Keywords: *labor, labor organization, creative work, researcher.*

Организация труда — основной фактор его эффективности, особенно для работников творческого труда, к которым относятся научные работники. В этой связи выявление факторов, способствующих повышению качества организации творческого труда с целью повышения его эффективности, является актуальной задачей.

Для определения сущности организации творческого труда рассмотрим это понятие.

Под творческим трудом понимается целесообразная легитимная деятельность людей по созданию качественно новых, оригинальных (уникальных) продуктов или услуг, что приводит к интенсивному и инновационному развитию [5;

7]. Это обусловлено тем, что на основе технических, организационных инноваций создаются новые виды изделий, улучшаются параметры существующих процессов, снижаются затраты труда и средств производства на единицу продукции и услуг.

Научный работник — это гражданин, обладающий необходимой квалификацией и профессионально занимающийся научной и (или) научно-технической деятельностью¹.

Функционал научного работника включает в себя следующие функции:

1. Описание — детальное перечисление характерных связей и характеристик феноменов.

2. Объяснение — установление причинно-следственных связей и закономерностей, обуславливающих и предопределяющих возникновение феноменов.

3. Прогнозирование — определение возможных состояний исследуемых процессов.

В результате опроса выявлено следующее:

- более 50 % сотрудников считают свой труд творческим, заключающимся в постоянном поиске новых проблем в деятельности, решении этих проблем, проведении различных исследований, которые направлены на повышение производительности труда и мотивации работников и т. д.;
- важнейшей особенностью творческого труда научных сотрудников является возможность постоянного развития и взаимодействия с коллегами и с представителями научно-производственной общественности, в том числе преподавателями университетов, исследователями, работниками научных институтов, руководителями и специалистами коммерческих предприятий и компаний.

¹ «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022); Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» от 23.08.1996 № 127-ФЗ (последняя редакция).

Необходимость коллективного труда в научной деятельности, на наш взгляд, обусловлена наличием высокой неопределённости при выполнении инновационных функций.

Таким образом, отличительной особенностью творческого труда научных работников является то, что на его эффективность равнозначно влияют:

- 1) личный профессионализм (самоорганизация работника);
- 2) качество коллективного взаимодействия, обусловленное корпоративной культурой [8; 10].

Поэтому для оценки уровня организации творческого труда из общего числа, описанных в литературе, факторов организации труда выделены те, которые связаны с указанными особенностями:

- мотивация и стимулирование труда, в т. ч. условия и оплата труда;
- организационная культура [9].

Для оценки выделенных факторов разработан анкетный опрос, включающий 12 вопросов. В опросе приняло участие 50 % работников научно-исследовательского института. Результаты исследования представлены в табл. 2.

По оценке опрошенных работников группа факторов, обусловленных мотивацией и стимулированием труда положительно отмечена в 1,4 раза чаще, чем группа факторов, обусловленных организационной культурой.

Следовательно, для повышения качества организации творческого труда в исследовании организации необходимо развивать организационную культуру, в частности:

1. Для повышения согласованности работы необходимо применять проектный подход к планированию задач и ресурсов по их решению.

2. Для усиления социального взаимодействия — разработать комплекс корпоративных мероприятий, предполагающий совместное посещение трудовым коллективом культурно-развлекательных и обучающих программ

Таблица 1

Характеристика функций науки [3; 4; 6]

Функции науки	Операции	Результат (продукт/услуга)
Описание	<ul style="list-style-type: none"> • выделение и распознавание конкретного явления по значимым качественным и количественным характеристикам; • формирование конкретного образа 	Аудит, типизация, классификация явлений
Объяснение	<ul style="list-style-type: none"> • рассмотрение явления во внутренних и внешних связях и закономерностях; • приведение к ранее созданной научной базе; • выделение аналогов 	Модель, прототип, программа обучения
Прогнозирование	<ul style="list-style-type: none"> • предвидение и предсказание явлений, их развитие и последствия; • управление явлением, процессом 	Прогноз, рекомендации

Таблица 2

Результаты оценки организации творческого труда научных работников

Вопрос	Ответы, %		
	Да	Нет	Не знаю
<i>Мотивация и стимулирование труда</i>			
1. Зарботная плата на нашем предприятии выплачивается вовремя и в полном объеме	100		
2. На моем рабочем месте созданы в целом комфортные, удобные условия для труда	100		
3. У меня есть возможность проходить дополнительное обучение, которое помогает выполнять мою работу на более высоком уровне	80		20
4. У меня есть все необходимое, чтобы выполнять свою работу наилучшим образом (материалы, оборудование, условия, знания)	70		30
5. Подразделение, в котором я работаю — достаточно защищенное и безопасное место для работы	60		40
6. Меня устраивает уровень заработной платы, который я получаю	20	10	70
Среднее значение	71,7		
<i>Организационная культура</i>			
1. За последние 6 месяцев я получил(-а) от своего руководителя похвалу или поощрение за хорошую работу, проявленную инициативу хотя бы 1 раз	100		
2. Ответственное отношение к делу, инициатива у нас поощряются	60		40
3. Мои идеи и предложения по совершенствованию рабочих процессов непосредственный руководитель воспринимает серьезно и рассматривает соответствующим образом	60		40
4. При возникновении противоречий, спорных моментов, нам почти всегда удается преодолеть наши разногласия	40		60
5. На нашем предприятии работает дружный и сплоченный коллектив	30	10	60
6. Руководство предприятия строит с сотрудниками справедливые, открытые отношения	30	20	50
Среднее значение	53,3		

3. Для повышения уровня заинтересованности в работе — трансформировать систему оценки результатов труда в организации.

Заключение

В результате проведенного исследования выявлено, что наиболее эффективным фактором

повышения качества организации творческого труда является развитие организационной культуры, которая способствует повышению доверия и согласованности научных работников при реализации ими функций описания, объяснения и прогнозирования, явлений и процессов, происходящих в природе, обществе и экономике.

Список литературы

1. Базарный, В. Ф. Эмоционально мотивированный посильный творческий труд на этапе детства — основа развития здоровой, творческой духовно-нравственной личности / В. Ф. Базарный // Народное образование. 2020. № 1 (1478). С. 65—79.
2. Волгин, Н. А. Организация труда в структуре трудовой сферы: содержание, взаимосвязь и взаимовлияние ее элементов / Н. А. Волгин // Социально-трудовые исследования. 2021. № 2 (43). С. 5.
3. Захаров, С. И. О необходимости развития системы организации и оплаты труда на горнодобывающих предприятиях / С. И. Захаров // Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 2 (331). С. 72—76.
4. Захаров, С. И. Оценка эффективности использования управленческого потенциала руководящих работников на предприятия угольной промышленности / С. И. Захаров // Социум и власть. 2021. № 3 (89). С. 46—54.
5. Коркина, Т. А. Основы организации труда : учеб. пособие / Т.А. Коркина. — Челябинск: Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2016. 238 с.
6. Маслов, Г. А. Творческий труд: предпосылка теоретической революции? / Г. А. Маслов // Философия хозяйства. 2018. № 2 (116). С. 93—109.

7. Самарина, Ю. С. Труд научных работников: применимо ли нормирование? / Ю. С. Самарина, А. С. Шкварова // Управление наукой и наукометрия. 2018. С. 61–75.
8. Токарская, О. Б. Социально-психологический аспект в организации творческого труда / О. Б. Токарская // Психология в экономике и управлении. 2019. № 1. С. 51–54.
9. Ушакова, С. Е. Методический подход к формированию системы оплаты труда научных сотрудников на основе эффективного контракта / С. Е. Ушакова, С. Э. Солдатова // Управление наукой и наукометрия. 2019. Т. 14, № 4. С. 544–566.
10. Хабибуллина, З. Р. Творческий труд: специфика, динамика развития и характеристика системной трансформации / З. Р. Хабибуллина // Экономическая наука современной России. 2020. № 1 (88). С. 32–40.

Сведения об авторах

Захаров Святослав Игоревич — кандидат экономических наук, заведующий лабораторией организации и оплаты труда ООО «НИИОГР», Челябинск, Россия. svzakharov@bk.ru.

Бабенко Анастасия Владимировна — студентка факультета управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. nastyu_babenko_99@mail.ru.

References

1. Bazarnyy V.F. Emotsional'no motivirovannyy posil'nyy tvorcheskyy trud na etape det-stva -osnova razvitiya zdorovoy, tvorcheskoy dukhovno-nravstvennoy lichnosti [Emotionally motivated feasible creative work at the stage of childhood — the basis for the development of a healthy, creative spiritual and moral personality]. *Narodnoye obrazovaniye* [Public education], 2020, no. 1 (1478), pp. 65–79. (In Russ.).
2. Volgin N.A. Organizatsiya truda v strukture trudovoy sfery: sodержaniye, vzaimosvyaz' i vzaimovliyaniye yeye elementov [Organization of labor in the structure of the labor sphere: content, relationship and mutual influence of its elements]. *Sotsial'no-trudovyye issledovaniya* [Social and labor research], 2021, no. 2 (43), p. 5. (In Russ.).
3. Zakharov S.I. O neobkhodimosti razvitiya sistemy organizatsii i oplaty truda na gornodobyvayushchikh predpriyatiyakh [On the need to develop a system of organization and remuneration of labor at mining enterprises]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Chelyabinsk State University], 2014, no. 2 (331), pp. 72-76. (In Russ.).
4. Zakharov S.I. Otsenka effektivnosti ispol'zovaniya upravlencheskogo potentsiala rukovodyashchikh rabotnikov na predpriyatiya ugol'noy promyshlennosti [Evaluation of the effectiveness of the use of the managerial potential of managers at coal industry enterprises]. *Sotsium i vlast'* [Society and power], 2021, no. 3 (89), pp. 46–54. (In Russ.).
5. Korkina T.A. *Osnovy organizatsii truda* [Fundamentals of labor organization]. Chelyabinsk, 2016. 238 p. (In Russ.).
6. Maslov G.A. Tvorcheskiy trud: predposylka teoreticheskoy revolyutsii? [Creative work: a prerequisite for a theoretical revolution?]. *Filosofiya khozyaystva* [Philosophy of economy], 2018, no. 2 (116), pp. 93–109. (In Russ.).
7. Samarina Yu.S., Shkvarova A.S. Trud nauchnykh rabotnikov: pri-menimo li normirovaniye? [Work of scientific workers: is rationing applicable?]. *Upravleniye naukoym i naukometriya* [Management of science and scientometrics], 2018. Pp. 61–75. (In Russ.).
8. Tokarskaya O. B. Sotsial'no-psikhologicheskyy aspekt v organizatsii tvorcheskogo truda [Social and psychological aspect in the organization of creative work]. *Psikhologiya v ekonomike i upravlenii* [Psychology in economics and management], 2019, no. 1, pp. 51–54. (In Russ.).
9. Ushakova S.Ye. Metodicheskyy podkhod k formirovaniyu sistemy oplaty truda nauchnykh sotrudnikov na osnove effektivnogo kontrakta [Methodical approach to the formation of a system of remuneration of scientific employees on the basis of an effective contract]. *Upravleniye naukoym i naukometriya* [Management of science and scientometrics], 2019, no. 4, pp. 544–566. (In Russ.).
10. Khabibullina Z.R. Tvorcheskiy trud: spetsifika, dinamika razvitiya i kharakteristika sistemnoy transformatsii [Creative work: specificity, dynamics of development and characteristics of systemic transformation]. *Ekonomicheskaya nauka sovremennoy Rossii* [Economic science of modern Russia], 2019, no. 1 (88), pp. 32–40. (In Russ.).