



ОБОСНОВАНИЕ ПОНЯТИЯ «ИННОВАЦИОННЫЙ ТРУД» И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Развитие сферы физической культуры и спорта для Республики Беларусь всегда являлось приоритетным направлением государственной политики. Подход, избранный для управления данной отраслью, получил название «модель вмешательства» [1]. В отличие от так называемых смешанной и общественной моделей, он требует значительных расходов республиканского бюджета для совершенствования спортивной инфраструктуры, подготовки спортсменов и специалистов, организации спортивно-массовых мероприятий и крупных международных турниров, научно-исследовательской и информационной деятельности [2].

**Олег Додонов,**

ведущий научный сотрудник сектора
моделей социально-экономического
развития отдела мониторинга
социально-экономического развития
Института экономики НАН Беларуси,
кандидат экономических наук, доцент;
oleg.dodonov.68@mail.ru

Аннотация. В статье выдвинута гипотеза о зависимости развития сферы физической культуры и спорта (ФКиС) от внедрения инноваций, где предопределяющим фактором выступает инновационный труд. На основе критического анализа дано определение данному понятию, выявлены его сущность, классификационные признаки и свойства как экономической категории в целом и в области ФКиС в частности. С учетом норм трудового права очерчен круг профессий в указанной сфере, имеющих признаки инновационного труда.

Ключевые слова: инновации, труд, физическая культура и спорт, экономика труда.

Для цитирования: Додонов О. Обоснование понятия «инновационный труд» и его значение для развития физической культуры и спорта в Республике Беларусь // Наука и инновации. 2025. №4. С. 33–39.

<https://doi.org/10.29235/1818-9857-2025-4-33-39>

УДК 001.895:331.102.312:796

Для достижения поставленных целей в нашей стране реализуются пятилетние госпрограммы: на данный момент актуальна Государственная программа «Физическая культура и спорт» на 2021–2025 гг., утвержденная постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.01.2021 г. №54 [3]. Особое место в ней отведено решению задач по введению новшеств в сферу ФКиС. Так, в Приложении 4 запланированы источники финансирования на «мероприятия по разработке научных методов и внедрению результатов научных исследований и разработок в практику спортивной подготовки» в объеме 11 352 271 руб. из республиканского бюджета [3].

Очевидно, что не только развитие реального сектора экономики, в частности промышленности, зависит от эффективного внедрения инноваций. Данный подход актуален и для сферы ФКиС: начиная от применения новаторских методик и средств в тренировочном процессе при взаимодействии между тренером и спортсменом и заканчивая новыми формами организации тренировочных занятий и продвижением на рынке спортивных и физкультурно-образовательных услуг.

Спектр уже полученных инноваций достаточно разнообразен. Наиболее часто они связаны со специальностью ВАК Республики Беларусь 13.00.04

«Теория и методика физического воспитания, спортивной тренировки, оздоровительной и адаптивной физической культуры» и направлены на совершенствование системы физического воспитания, развитие массового физкультурного движения, спорта высших достижений, биомеханических основ физических упражнений, спорта инвалидов, физической реабилитации, эрготерапии, оздоровительной, лечебной и адаптивной физической культуры, туризма; подготовку спортивного резерва [4].

В то же время в области экономики спорта научных изысканий, доведенных до практического применения, крайне мало. Фактически не исследованы такие важные темы, как управление инновациями и экономика труда по всему спектру объектов, представленных в Паспорте специальности ВАК 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности)» [5]. Данные направления в экономике спорта можно считать основополагающими для инновационного развития сферы ФКиС, которое, как и в случае с любой иной социально-экономической системой, не может происходить без внедрения на практике новшеств и предопределяющего их инновационного труда.

Цель настоящего исследования – обоснование категории «инновационный труд» и определение его роли для сферы физической культуры и спорта в Республике Беларусь.

Методологические неточности определений

В монографии П. Друкера утверждается: «Инновации это прежде всего труд, который требует широкой области знаний» [6]. Следовательно, при обосновании категории «инновационный труд» наличие глубоких знаний – обязательное условие. В этой связи можно критически оценить две трактовки рассматриваемого понятия, получившие распространение среди экономистов: А. Колота и Д. Богини, которые считают, что «инновационный труд характеризует систему социально-экономических отношений, касающихся эффективного использования производственных и творческих способностей работников, формирования у них общей заинтересованности в развитии инновационного потенциала предприятий и организаций, практическому осуществлению стратегии инновационного развития субъектов хозяйственной деятельности» [7, 8]; Л. Коваль указывает, что «инновационный труд является трудовой деятельностью творческого характера, которая направлена на использование результатов исследований и разработок новых идей для распространения и обновления номенклатуры, повышения качества продукции (товаров, услуг), совершенствования технологии их производства с последующим внедрением в производство для эффективной реализации на внутренних и внешних рынках» [9].

Выделим следующие недостатки в данных определениях. В первом случае нарушено само понимание категории «труд», ключевой доминантой которого является деятельность, а именно «целенаправленная» [10] или «целесообразная» [11].

Кроме того, в обеих формулировках акцент смещен в сторону доминанты творчества («творческие способности» и «творческий характер»). Однако она не всегда приводит к желаемому результату, заложенному указанными авторами в рассматриваемом понятии. По своему содержанию творческий труд безусловно рассчитан на поиск новых решений [10] и представляет собой «деятельность людей, связанную с созданием чего-то нового» [11]. В то же время в Большой российской энциклопедии указано, что творческий труд рассчитан на поиск новых решений для необычного результата [10], а инновационный должен преследовать конкретный положительный эффект от внедрения инноваций. В этой связи творчество в большей степени схоже с такой категорией, как «креативность» – «умение человека отступать от стандартных идей, правил и шаблонов; предполагает присутствие прогрессивного подхода, вообра-

жения и оригинальности» [12] и в понимании категории «труд» может рассматриваться скорее всего как «занятие» либо «произведение» [11, 12], что характерно для таких видов деятельности, как изобразительное искусство, литература, живопись, музыка.

В этой связи несколько парадоксальной можно считать трактовку понятия «инновационный труд», предложенную А. Колотом, Д. Богиней и Л. Коваль, где областью его приложения обозначена сфера производства («производственные предприятия»). Очевидно, что не всегда творчество и креативность будут способствовать тому результату, который определяется этими учеными: «развитию инновационного потенциала предприятий и организаций, практическому осуществлению стратегии инновационного развития субъектов хозяйственной деятельности; повышению качества продукции (товаров, услуг)».

Таким образом, можно констатировать некоторые методологические неточности в определении понятия «инновационный труд» [7–9], вступающие в противоречия с классическим пониманием категории «труд» как целенаправленной деятельности человека, и восприятием его как фактора появления инноваций, в основу которого заложены необходимые знания.

Аспекты инноваций

Для конкретизации категории «инновационный труд» необходимо учесть само понятие «инновация».

В обновленном 4-м издании Руководства Осло от 2018 г. дается следующая формулировка: «Инновация – это новый или усовершенствованный продукт или процесс, или их комбинация, который значительно отличается от предыдущих продуктов или процессов, производившихся в организации, и стал доступен потенциальным пользователям или введен в эксплуатацию» [13]. В свою очередь в Законе «О государственной инновационной политике и инновационной деятельности в Республике Беларусь» прописано, что «Инновация – введенные в гражданский оборот или используемые для собственных нужд новая или усовершенствованная продукция, новая или усовершенствованная технология, новая услуга, новое организационно-техническое решение производственного, административного, коммерческого или иного характера» [14].

Отличие этих трактовок в том, что в первом случае результат выражается в «доступности» инновации

потенциальным пользователям, а во втором он характеризуется более конкретно – либо введение, либо использование ее на практике. Таким образом, Закон [14] более конкретно определяет практическую значимость и востребованность инновации по сути. Кроме того, в Руководстве Осло недостатком можно считать и некоторое сужение значимости самого факта ее «доступности» либо «введения в эксплуатацию» до уровня отдельной организации. Общеизвестно, что инновации могут представлять собой элемент новизны либо усовершенствования существующих объектов также и для отраслевого, регионального либо мирового уровня. Следовательно, в [13] уменьшается масштабность полученного эффекта от их внедрения, упускается более глобальная значимость.

Практическая востребованность инновации и, соответственно, эффект от ее применения зависят от степени удовлетворения потребностей ее пользователя. В этой связи обращает на себя внимание и само понятие «труд», при трактовке которого процессом является «целенаправленная деятельность человека по созданию материальных и духовных благ», а результатом – «удовлетворение как индивидуальных, так и общественных потребностей» [10].

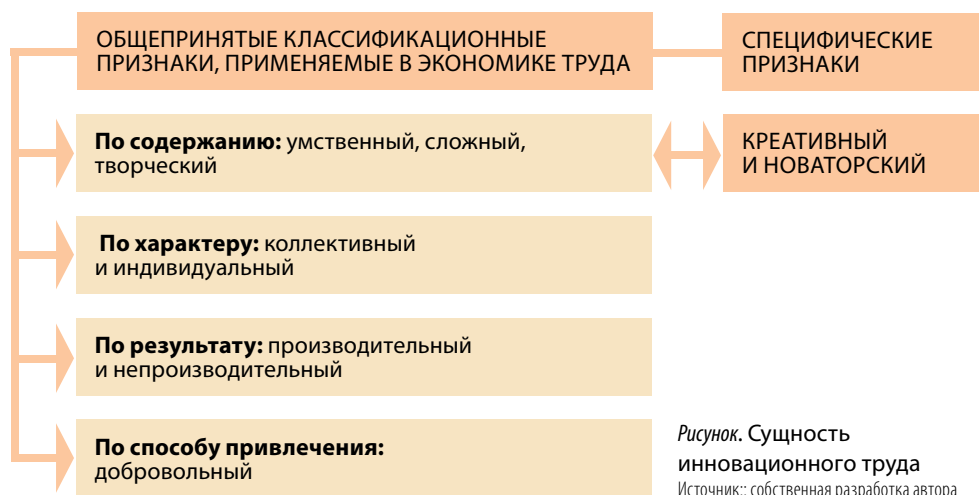


Рисунок. Сущность инновационного труда
Источник: собственная разработка автора

Таким образом, на основе изложенного дается следующее определение инновационного труда – это осознаваемая целесообразная новаторская деятельность человека, основанная на глубоких знаниях, по созданию и внедрению новых или усовершенствованных продуктов (технологий, услуг, организационно-технических решений) с более полезным эффектом для удовлетворения социально-экономических потребностей.

Ему, как и труду в целом, присущи определенные свойства по 4 общепринятым классификационным признакам (содержание, характер, результат, способ привлечения) и одному специфическому, который дополняет его сущность (рисунок).

Безусловно, по своему содержанию инновационный труд, основанный на глубоких знаниях, требует новаторского и креативного мышления и отражает умение работника отходить от принятых стандартов и шаблонов. В этом проявляется также творческий характер данной деятельности, подразумевающий создание нового продукта (услуги, технологии, организационно-технического решения), в результате внедрения которого одновременно общество или рынок удовлетворяют свои запросы. Сложность же заключается в том, что работнику-инноватору необходимо постоянно получать новые знания и повышать квалификацию.

По характеру инновационный труд может быть как индивидуальным, так и коллективным. Любая новаторская идея на стадии ее зарождения присуща отдельно взятому индивиду. Возможно и ее доведение до уровня продукта (услуги, технологии) при эксперименте и апробации без участия коллектива. В то же время, если в процессе внедрения необходимо разделение на отдельные трудовые операции, то такой труд будет коллективным.

По результату инновационный труд, как и любой иной, может быть как производительным, так и не производительным. В первом случае создаются материальные блага и продукты интеллектуальной деятельности, имеющие потребительскую стоимость [15]. Второй непосредственно не связан с производством материальных благ [15], получением прибавочной

стоимости [16], не имеет своим окончательным результатом материальное богатство [10].

Последний классификационный признак (по способу привлечения) безусловно определяет инновационный труд как добровольный. Сама по себе новаторская и творческая деятельность, особенно на стадии зарождения, в некоторой степени рискованная с точки зрения ее дальнейшей материализации и внедрения. Априори она не всегда дает гарантию

получения вознаграждения, особенно если в ней преобладает чрезмерная креативность.

Что касается других способов привлечения – по экономическому и внеэкономическому принуждению, то в рассматриваемом контексте они невозможны, так как в первом случае предполагается обязательное получение зарплаты за выполнение определенного кем-то объема работ (здесь теряется сама суть творчества и новаторства, не говоря про креативность), а второй в современном обществе незаконен и отсылает нас ко временам рабовладельческого строя.

Отличия инновационного труда в сфере ФКиС

Рассмотренная сущность инновационного труда и определяющие его классификационные признаки и свойства в некоторой степени одинаковы для всех отраслей экономики. Однако по некоторым компонентам в сфере ФКиС имеются существенные отличия, и первоочередное из них – признак результата. Единственным сходством в данном контексте с промышленным производством может быть изготовление новаторских спортивных товаров, включая тренажеры, материалы, экипировку с улучшенными свойствами, – то, что характеризует новые материальные блага и имеет потребительскую стоимость. Если же речь идет об инновационных физкультурно-оздоровительных и спортивных услугах, реализуемых на платной основе населению, то они хоть и имеют потребительскую стоимость, но не являются созданным материальным благом. А в случае совершенствования методики тренировки, обеспечения этого процесса более эффективными подходами к обучению и развитию двигательных навыков спортсмена результат не имеет выраженного свойства производительности, созданного материального блага и потребительской стоимости.

Следующее отличие – в понимании инновационного труда по признаку его характера (коллективный либо индивидуальный). Любая новаторская методика, разработанная тренером или другим специалистом, направленная на улучшение спортивных результатов, требует ее апробации и внедрения на практике при взаимодействии как минимум двух человек (тренер – спортсменов), если речь идет о некомандных видах спорта. В командных же видах труд по определению коллективный, и в сфере ФКиС именно он является приоритетным.

Наиболее противоречивым моментом выступает содержание инновационного труда в рассматрива-

емой области, а именно разделение его на умственный и физический. Безусловно, разработка новых или усовершенствованных спортивных товаров и (или) физкультурно-оздоровительных и спортивных услуг – результат умственного труда их авторов. В то же время по своему назначению инновации в сфере ФКиС требуют апробации и внедрения, при которых непосредственно воздействуют на организм их потребителей – профессиональных спортсменов, людей, занимающихся физической культурой, пользователей физкультурно-оздоровительных услуг, включая тех, кто проходит реабилитацию с их применением. В этом случае происходит воздействие результата инновационного труда его автора (новатора) на организм потребителя, реакция которого проявляется в нагрузке на мышечную систему, где трудовая деятельность последнего характеризуется как физический труд [17]. Таким образом, в самом содержании инновационного труда при приоритете умственной составляющей результатом выступает улучшенная физическая компонента потребителя, выражающаяся в росте спортивных результатов и (или) укреплении здоровья. Следовательно, физический труд потребителя инноваций в данном случае можно считать своего рода индикатором затраченных умственных усилий их разработчика.

С учетом изложенного и на основе указанных общих и отличительных признаков инновационного труда в сфере ФКиС нами предлагается следующее определение данного понятия: «инновационный труд в сфере физической культуры и спорта – это осознаваемая целесообразная деятельность работников данной сферы, отличающаяся новаторским характером, основанная на глубоких знаниях, заключающаяся в разработке и внедрении новых или усовершенствованных спортивных товаров и (или) физкультурно-оздоровительных и спортивных услуг с более полезным эффектом для роста спортивных результатов и (или) укрепления здоровья населения».

Согласно положениям, содержащимся в Рекомендациях по сбору и анализу данных по инновациям в части их разделения на продуктовые, процессные, организационные и маркетинговые, в *таблице* приведен перечень некоторых профессий работников организаций ФКиС, в должностных обязанностях которых заложены функции, характеризующие инновационный труд. При этом они определены требованиями Единого квалификационного справочника должностей служащих для сферы ФКиС (выпуск №26), утвержденного

Профессии по ЕСКД 26 / вид инноваций	Характеристика должностных обязанностей, связанных с инновационным трудом
Главный тренер / организационные	Разрабатывает модели подготовки команд по видам спорта, а также программы (концепции) развития вида спорта
Государственный тренер / организационные	Организует внедрение в практику достижений спортивной науки, техники и медицины, повышение квалификации тренерских кадров
Директор (начальник, заведующий) физкультурно-спортивного сооружения / организационные, маркетинговые	Организует спортивно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди населения, рекламу и пропаганду спорта
Начальник основного отдела (учебно-спортивного, спортивно-методического) / организационные	Осуществляет организацию научно-методического и медицинского обеспечения учебно-тренировочного процесса, внедрения в практику подготовки спортивного резерва и (или) спортсменов высокого класса прогрессивных методик и передового практического опыта
Начальник (заведующий) отдела центра физического воспитания и спорта учащихся и студентов / организационные	Разрабатывает перспективы развития физической культуры и массового детского спорта в системе образования
Начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения / организационные, продуктовые	Организует внедрение новых прогрессивных методов ремонта и восстановления деталей, узлов и механизмов
Инструктор-методист по адаптивной физической культуре (АФК) / все виды инноваций	Используя современные технологии, способствует социализации инвалидов и лиц с особенностями психофизиологического развития через проведение спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий; принимает участие в научных исследованиях, связанных с совершенствованием и развитием АФК
Инструктор-методист по физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой работе / маркетинговые, процессные, продуктовые	Совершенствует методику проведения спортивно-массовых мероприятий; осуществляет пропаганду здорового образа жизни; изучает, обобщает и внедряет передовой опыт работы; разрабатывает предложения по совершенствованию режимов труда и отдыха, рекомендации и другие методические материалы по использованию различных форм и методов физической культуры для профилактики возможных заболеваний
Массажист / процессные, продуктовые, организационные	Осуществляет мероприятия по повышению качества медицинского обслуживания спортсменов; изучает отечественный и зарубежный опыт в области массажа; систематически повышает свою квалификацию
Спортсмен-инструктор, стажер спортсмена-инструктора / процессные	Передаёт в ходе учебно-тренировочного процесса опыт спортивных достижений и оказывает практическую помощь молодым спортсменам
Старший тренер, тренер / все виды инноваций	Обеспечивает физическую, техническую, тактическую и морально-волевую подготовку спортсменов; вносит предложения по совершенствованию деятельности команды; совершенствует профессиональные знания, проходит повышение квалификации и (или) переподготовку в установленном законодательством порядке
Тренер по спорту / все виды инноваций	Обеспечивает повышение физической, технической и спортивной подготовленности занимающихся; использует в своей работе наиболее эффективные методы спортивной подготовки и оздоровления занимающихся; осуществляет пропаганду физической культуры, спорта и туризма, здорового образа жизни; повышает свою квалификацию
Тренер-преподаватель по спорту / все виды инноваций	Осуществляет подготовку спортивного резерва и (или) спортсменов высокого класса по видам спорта; организует и проводит учебно-тренировочный и воспитательный процесс; содействует проведению работы по научно-методическому и медицинскому обеспечению учебно-тренировочного и воспитательного процесса, внедрению в практику подготовки спортивного резерва и (или) спортсменов высокого класса прогрессивных методик и передового практического опыта, проведению в установленном порядке научных исследований и экспериментов; совершенствует профессиональные знания и педагогическое мастерство; проходит повышение квалификации и (или) переподготовку в установленном законодательством порядке

Таблица. Профессии сферы ФКиС, в должностных обязанностях которых имеются признаки инновационного труда

Источник: разработка автора на основе [18]

постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.10.2020 г. №94 (ЕКСД 26) [18].

Представленный список профессий для сферы ФКиС является неполным, с выделением лишь тех из них, где в должностных обязанностях заложены признаки инновационного труда по разным видам инноваций. При этом для профессий группы руководителей в большинстве случаев свойственно внедрять организационные инновации (то есть новые организационно-технические решения), в то время как для группы специалистов – практически все виды инноваций.

Таким образом, на основе проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

- для развития ФКиС в Республике Беларусь требуется внедрение инноваций, позволяющих улучшить спортивные результаты в области профессионального спорта и укрепить здоровье населения в области физической культуры;
- разработке и внедрению инноваций в сфере ФКиС способствует инновационный труд, который недостаточно изучен не только в данном направлении, но и в целом в экономике труда;
- обоснование понятий «инновационный труд» и «инновационный труд в сфере физической культуры и спорта» с определением их общих и различных свойств позволяет выделить группы профессий, в которых изначально заложен признак новаторства на основе трудового законодательства Республики Беларусь.

Перспективным направлением можно считать разработку классификации инноваций для сферы физической культуры и спорта с учетом Рекомендаций по сбору и анализу данных по инновациям (Руководства Осло). ■

■ **Summary.** The article puts forward a hypothesis about the dependence of the development of the sphere of physical culture and sports on the introduction of innovations, where the predetermining factor is innovative work. Based on a critical analysis, a definition of the concept of innovative work is given. The essence, classification characteristics and properties of innovative labor as an economic category, and innovative labor in the field of physical culture and sports are determined. Taking into account the norms of labor law, a range of professions in the field of physical culture and sports of the Republic of Belarus has been determined that have signs of innovative work.

■ **Keywords:** innovation, labor, physical culture and sports, labor economics.

■ <https://doi.org/10.29235/1818-9857-2025-04-33-39>

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Основы идеологии белорусского государства: курс лекций / Т.Н. Буйко [и др.]; под общ. ред. Т.Н. Буйко. 2-е изд. – Минск, 2008.
2. Додонов О.В. Анализ инновационного развития сферы физической культуры и спорта в Республике Беларусь / О.В. Додонов // Вестник БГЭУ. 2024. №3. С. 52–60.
3. О Государственной программе «Физическая культура и спорт» на 2021–2025 годы: постановление Совета Министров Республики Беларусь, 29.01.2021 г., №54 / Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь // <https://pravo.by/document/?guid=3961&p0=C22100054>.
4. Теория и методика физического воспитания, спортивной тренировки, оздоровительной и адаптивной физической культуры / Паспорт специальности ВАК Республики Беларусь: приказ Председателя Высшей аттестационной комиссии Республики Беларусь от 16.01.2019 г. №16 // <https://vak.gov.by/node/1128>.
5. Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности) / Паспорт специальности ВАК Республики Беларусь: Приказ Председателя Высшей аттестационной комиссии Республики Беларусь от 04.07.2018 г. №161 // <https://vak.gov.by/node/1095>.
6. Друкер П. Управление знаниями / П. Друкер: пер. с англ. – М., 2006.
7. Колот А. Инновационный труд и интеллектуальный капитал в системе факторов формирования экономики знаний / А. Колот // Україна: аспекти праці. 2007. №4. С. 4–9.
8. Богиня Д.П. Основы экономики труда: учеб. пособие. / Д.П. Богиня, О.А. Гришнова. – К., 2002.
9. Коваль Л.А. Соціально-економічні важелі активізації інноваційної праці на промислових підприємствах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / Л.А. Коваль. – К., 2002.
10. Большая российская энциклопедия / гл. ред. Ю.С. Осипова. – М., 2004–2017.
11. Толковый словарь Ожегова // <https://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=32398>.
12. Толковый словарь Даля // <https://slovardalja.net/word.php?wordid=40546>.
13. Oslo Manual 2018. Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition // OECD and Eurostat. 22.10.2018. P. 228.
14. О государственной инновационной политике и инновационной деятельности в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 10.07.2012 г. №425-3 / Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь // <http://www.pravo.by/document/?guid=3871&p0=H11200425>.
15. Большая советская энциклопедия // <https://dic.academic.ru/dic.nsf/bse/124427/>.
16. Чернышевский Н.Г. Полное собрание сочинений: В 15 т. – М., 1949. Т. 9: 1860–1861 гг.
17. Энциклопедии. Словари. Справочники // <http://www.cnsb.ru/AKDil/0049/base/RF/003036.shtm>.
18. Об утверждении выпусков 23 и 26 Единого квалификационного справочника должностей служащих: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.10.2020 г. №94 / Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь // <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=W22136730p&p1=1&p5=0>.

Статья поступила в редакцию
15.10.2024 г.