

УДК 338.124.4

**ПРОБЛЕМЫ И
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ
ИННОВАЦИОННОГО
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
В СОВРЕМЕННЫХ
УСЛОВИЯХ**

Минов

Геннадий Александрович
Муромский институт (филиал)
Владимирского государственного
университета имени Александра
Григорьевича и Николая Григорьевича
Столетовых,
аспирант кафедры менеджмента
E-mail: ХоЗуаин@mail.ru

Аннотация. В статье дана характеристика инновационного трудового потенциала России, основу которого составляет научно-кадровый потенциал. Подчеркнута важность организационных условий для развития инновационного трудового потенциала, в частности, рассмотрена такая эффективная организационная форма как научно-образовательный центр. Даны рекомендации по учету эффективного зарубежного и отечественного опыта подготовки инновационных кадров.

Ключевые слова: инновационная экономика, инновационные кадры, трудовой потенциал, научно-кадровый потенциал, научно-образовательный центр.

В основе экономического развития страны лежит инновационная направленность экономики, создающая базу для формирования долгосрочной стратегии развития. За последние 15 лет инновационная активность России не испытывала ни взлетов, ни падений: доля предприятий, осуществляющих технологические инновации, колеблется в пределах 9—11%.

По уровню инновационной активности российская экономика заметно уступает не только ведущим индустриальным странам (Германия – 70%; Канада – 65%; Бельгия – 60%; Ирландия, Дания и Финляндия – 55–57%), но и большинству государств Центральной и Восточной Европы, где этот показатель находится в интервале 20–40%. Кроме того, Россия заметно проигрывает на международном рынке по экспорту высокотехнологичных продуктов. Доля России на этом рынке — всего четверть процента.[1]

Становление инновационной экономики в России, как и во всем мире, предъявляет особые требования к качеству и уровню использования ее трудового потенциала: резко возрастает роль именно инновационного трудового потенциала, обеспечивающего в социально-экономических системах любого типа эндогенный, внутренний характер развития всех инновационных процессов.

Трудовой потенциал означает наличие у кого-либо (будь то отдельно взятый человек, первичный трудовой коллектив предприятия, общество в целом) помимо накопленных способностей к труду, также скрытых, не проявивших еще себя возможностей или способностей в соответствующих сферах их жизнедеятельности. В связи с этим, рассматривая потенциал как

способность ресурсов давать определенные результаты и обеспечивать функционирование системы, следует также учитывать и выражать в показателях все факторы, которые определяют такую способность. Для этого необходимо иметь характеристики ресурсов всех видов, а также их результирующие (системные) характеристики, знать способ их использования и управления ими. Другими словами, необходимо знать не только ресурсы, но и накопленные, однако, еще не используемые резервы, а также факторы, влияющие на возможности использования и увеличения в будущем этих ресурсов и резервов.

Трудовой потенциал следует рассматривать как интегральную количественно-качественную характеристику способностей и возможностей личности/коллектива/общества к труду, включающую в себя одновременно три аспекта, в частности:

1) ресурсный аспект – достигнутый уровень развития трудового потенциала с точки зрения накопленных ресурсов и резервов и определяющийся психофизиологическими (состояние здоровья работника, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.), демографическими (оценка численности и состава трудоспособного и экономически активного населения) и образовательно-квалификационными характеристиками (количество выпускников различных учебных заведений, структура трудоспособного населения по уровню образования, по уровню квалификации и др.);

2) факторный аспект – возможности использования и дальнейшего развития трудового потенциала, определяющиеся временными (фонд рабочего времени), социально-экономическими (структура занятости по сферам, отраслям экономики, профессиям, должностям, специальностям, показатели мобильности кадров и т.д.), организационными (уровень организации труда, социально-психологический климат в коллективе и т.п.), материально-техническими (уровень материально-технической базы, оплаты труда работников), информационными (уровень информационной обеспеченности), образовательными (затраты на образование, качество системы образования) личностными характеристиками (ценностные ориентации, потребности, мотивы, цели, ожидания и интересы в сфере труда);

3) результативный аспект – итоговый результат использования трудового потенциала, определяемый результирующими характеристиками (индекс развития трудового потенциала, индекс развития человеческого потенциала, другие агрегированные экономические показатели). Управление развитием трудового потенциала на современном этапе должно осуществляться с учетом его основных закономерностей и тенденций развития, а также с учетом его особенностей как объекта управления.

При управлении развитием инновационного трудового потенциала необходимо принимать во внимание две различные концепции творчества: эгалитарную и элитарную. Согласно эгалитарной концепции творчества все люди без исключения обладают творческим потенциалом. В рамках элитарной концепции творчества считается, что творчество во всех видах является

достаточно большой редкостью. В частности, творчество в организации зависит от присутствия одаренных людей, способных на нестандартное мышление. Такой тип человека называют «бисоциативным» мыслителем. Бисоциация как «отход от застоя, стагнации, умственных затруднений, эмоциональных расстройств» сопровождается «вспышкой проницательности», в которой знакомая ситуация или событие предстают в новом свете и появляется оригинальное решение. Согласно данной концепции никакое управление не может пробудить творческую силу там, где ее нет, нет таланта. Но при этом, сторонники элитарной концепции не отрицают того, что управленческое искусство может и должно формировать условия для претворения творческих идей в жизнь, способствуя широкому распространению инновационных процессов.

С учетом тенденции увеличения роли творчества и инноваций на современном этапе целесообразно создание благоприятного и поощряющего творчество и инновации климата во всем обществе, раскрытия творческих способностей трудового потенциала на всех уровнях управления. Формирование и реализация инновационных процессов могут быть обеспечены механизмом организации, регулирования и стимулирования инновационной активности работников, связанной с раскрытием их творческого потенциала.

Развитие инновационного трудового потенциала сталкивается с рядом проблем: кадровое обеспечение (в РФ будет лавинообразно сокращаться численность населения трудоспособного возраста, и в течение ближайших 10-15 лет будет сильно нарушен баланс между поколениями [2]), демографическая ситуация (чрезвычайно низкая рождаемость - коэффициент рождаемости на 2010 год составляет 12.5% - и катастрофически высокий коэффициент смертности - 14,2%), международная миграция (примерно треть талантливых российских ученых работает за рубежом, а ежегодные потери России от этого явления оцениваются в 50- 60 млрд долл.[3]) и т.д.

В России наиболее остро стоит проблема нехватки инновационных личностей – гибких, способных к генерированию и реализации нововведений, с высоким уровнем профессионализма, обусловленным уникальностью и эффективностью сочетания знаний, умений, навыков и личностных качеств для успешной деятельности во всех сферах жизнедеятельности общества, но, прежде всего, в сфере науки и наукоемкого бизнеса, в области высоких технологий. Кроме того, ограничены также возможности использования и развития инновационного трудового потенциала, эффективного вовлечения инновационных личностей в трудовую деятельность. Это обусловлено недостаточным качеством образовательной системы, неэффективной структурой занятости, не соответствующей прогрессивной технологической структуре экономики со свободной мобильностью кадров.

Состояние отечественной экономики и недостаточно четкие ориентиры ее развития не позволяют оценить, в какой мере сложившаяся структура подготовки и переподготовки инновационных кадров близка к оптимальной, определить, сколько и каких специалистов должны готовить системы высшего и послевузовского образования исходя не только из текущих, но и

перспективных потребностей экономики. В России наблюдается структурный дисбаланс рынка труда, при котором соискатели рабочих мест не обладают теми профессиональными компетенциями, которые необходимы работодателям. Поэтому так необходимы прочная институциональная основа для связей между предприятиями и учреждениями профессионального образования, развитие новых моделей интеграции науки, образования и производства, учитывающих логику формирования новых видов деятельности и, соответственно, сегментов рынка.

В России в этом направлении уже создан ряд предпосылок, в частности, были реализованы инициативы по созданию модели научно-образовательных центров (НОЦ), способствующих внедрению в российских университетах международной практики интеграции передовых исследований и образования, широкому привлечению молодежи к научным исследованиям, обновлению парка научных приборов и к переходу такой структуры через некоторое время к режиму финансовой устойчивости.

Деятельность НОЦ должна быть практически ориентированной под запросы конкретных наукоемких высокотехнологичных производственных предприятий, входящих в образовательно-научно-производственный кластер. Обучение студентов и аспирантов в НОЦ целесообразно проводить не только под руководством руководителей НОЦ, но и при непосредственном участии руководителей и специалистов производственных предприятий кластера, которые также оценивают уровень освоения ими знаний и осуществляют вознаграждение их труда.

Кроме того, целесообразно оценивать эффективность деятельности профессорско - преподавательского состава НОЦ исходя из степени их сотрудничества с производственными предприятиями и организациями кластера.

В последние годы в мире и в России все настойчивее звучат призывы к повышению инновационной активности, смещению приоритетов в область развития и внедрения передовых технологий. Однако необходимо на практике показывать, как разработанные технологии могут быть внедрены в производственный процесс. Общие слова о конкурентоспособности и высокотехнологичности должны переходить в глубокое понимание. Таким образом, именно специалисты, получившие не только знания, но и практические навыки в сфере высоких технологий и наукоемкого бизнеса, представляя собой инновационную элиту общества, будут более чем востребованы в инновационной экономике, к формированию которой стремится Россия.

Список литературы:

1. Литвинова, А. «Инновационная активность в России стабильна, но не выдерживает международной конкуренции» // Ежедневная деловая газета URL: <http://www.rbcdaily.ru/2011/05/11/focus/562949980227449> (дата обращения: 11.05.2011).

2. Россию ожидает лавинообразное сокращение численности трудоспособного населения // Информационное агентство "АМИТЕЛ" URL: <http://www.amic.ru/news/143797/> (дата обращения: 04.03.2011).
3. Каляганова, А.Ф., Безгласная, Е.А. Проблемы развития трудового потенциала России // Российская Академия Естествознания URL: <http://www.rae.ru/forum2011/82/533> (дата обращения: 20.02.2011).
4. Дворецкий, С.И., Муратова, Е.И., Федоров, И.В., Таров, В.П. Основные направления инновационного развития системы подготовки научных и научно-педагогических кадров // Вестник ТГТУ. - 2010. - № Том 16. - № 1.
5. Тихонова, С.А. Научно-образовательный центр как эффективная организационная форма, способствующая формированию инновационного трудового потенциала в экономике России // Материалы IV Международного Форума «От науки к бизнесу. Формирование и деятельность инновационных поясов вокруг учреждений высшей школы». – СПб.: ООО «Сборка», 2010. - С. 238-241.