

**Юрий Владимирович Шеншинов**

*(кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента, информационных технологий и бизнеса Алтайского института финансового управления, г. Барнаул)*

## **К ВОПРОСУ О СТАНОВЛЕНИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ**

***Ключевые слова:** трудовой потенциал, кадровое обеспечение, система образования, инновационная экономика.*

В условиях дефицита высококвалифицированной рабочей силы и перехода страны на инновационный путь развития вопросы становления трудового потенциала, способного отвечать современным вызовам экономики, приобретают особую актуальность. В этой связи следует более детально разобраться, что представляет собой инновационная экономика и какие требования предъявляются в настоящее время к человеческим ресурсам для поддержания эффективного и поступательного развития национального хозяйства.

К настоящему времени наука и практика выработали огромный опыт в части использования трудового потенциала, изучив его внутреннюю и внешнюю составляющую. В трудах отечественных и зарубежных авторов отражены многочисленные теории и подходы к формированию и развитию человеческих ресурсов как основного компонента экономического роста и повышения производительности. Однако до сих пор не существует единой «формулы» по расчету количественных и качественных показателей рабочей силы для инновационной экономики.

Для начала обратимся к понятию «инновационная экономика», которая в последние годы так часто стало использоваться в нашем языковом обороте. Итак, под инновационной экономикой предлагается понимать систему хозяйствования, при которой движущей силой выступают передовые технологии с целью обеспечения ее конкурентоспособности на мировой арене, что на первый взгляд не кажется чем-то особенным и вызывает абсолютно адекватные ассоциации у экономистов-экспертов. Но все-таки давайте разберемся, что вкладывается в понятие «передовые технологии». Как известно, кто владеет информацией и технологиями, тот владеет миром. Безусловно, инновационная экономика может рассматриваться под

призмой информационных и технологических инноваций, или, иными словами, мы имеем дело с технологической конкуренцией в условиях информационного общества. По сути, все мировые производители конкурируют не столько товарами и услугами, сколько технологиями, поскольку человечество уже не стоит на пороге великих открытий, как это было, например, в начале XIX в. Соответственно, нам удалось создать все необходимые экономические блага, которые нас окружают и обеспечивают комфортную жизнь (бытовая техника, электроника, автомобили, теле-, радиосвязь и т.д.). В этой связи становится очевидным, что ключевым фактором развития инновационной экономики выступают именно технологии.

Теперь обратимся к понятию «трудовой потенциал» и установим взаимосвязь этих двух категорий («трудовой потенциал», «инновационная экономика») с целью выявления существующих диспропорций и предложим базовые направления по совершенствованию функционирования данного тандема.

Термин «трудовой потенциал» (тождественные понятия: «трудовой ресурс», «человеческий потенциал», «человеческий ресурс») предполагает совокупность человеческих компетенций индивида или группы лиц, необходимых для осуществления экономической деятельности. Однако, несмотря на их схожесть, не стоит сливать воедино все эти понятия, поскольку потенциал – это всегда векторная сила, стремящаяся к бесконечности, а ресурс – это количественная мера возможности реализации определенных целей (в данном случае экономических за счет труда), характеризующаяся ограниченностью. Таким образом, мы рассматриваем именно трудовой потенциал как средство достижения инновационного развития национального хозяйства.

**Основные статистические данные, иллюстрирующие взаимосвязь использования трудового потенциала  
и научно-исследовательской деятельности в Российской Федерации (с 1992 по 2014 гг.) [1]**

Показатель	Год												
	1992	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014			
Численность населения, тыс. чел.	148,6	146,3	143,8	142,8	142,7	142,9	142,9	143,0	143,3	143,7			
Экономически активное население, тыс. чел.	75,06	72,77	73,58	75,70	75,70	75,48	75,78	75,68	75,53	—			
Уровень экономически активного населения, %	70,7	65,5	66,0	67,4	67,6	67,7	68,3	68,7	68,5	—			
Число организаций, выполняющих исследования	4555	4099	3566	3666	3536	3492	3682	3566	—	—			
Численность персонала, занятого исследованиями, тыс. чел.	1532,6	887,7	813,2	761,3	742,4	736,5	735,3	726,3	—	—			
Численность научных кадров, тыс. чел.	3382	7989	11166	9128	11205	9947	10017	9589	9302	—			
Финансирование науки из средств федерального бюджета, млн руб.	—	17396,4	76909,3	219057,6	237644,0	313899,3	355920,1	17396,4	—	—			
Внутренние затраты организаций на исследования, млн руб.	140,6	76697,1	230785,2	431073,2	485834,3	523377,2	610426,7	699869,8	—	—			
Количество выданных патентов на изобретения	—	23316	33101	—	—	—	44567	47932	47752	—			
Удельный вес организаций, осуществляющих инновации, %	—	—	—	—	—	9,3	9,6	9,9	—	—			
Затраты на технологические инновации, млн руб.	—	—	—	—	—	349763,3	469442,2	583660,6	—	—			

Итак, для выявления особенностей функционирования трудового потенциала в российской экономике в контексте его инновационных приоритетов обратимся к статистическим данным и проведем комплексный анализ с целью выявления «точек роста» и «узких мест».

Из таблицы хорошо видно, что в целом мы можем наблюдать положительную тенденцию в развитии трудового потенциала как инновационного ресурса. Так, в частности, численность населения (как и численность экономически активного населения) имеет параболический вид хронологии, т.е. в начале 1990-х гг. наблюдалось максимальное значение по этим показателям, в то время как с 2008 по 2009 гг. отмечается значительный спад, но до 2014 г. вновь прослеживается рост. Хуже ситуация складывается в исследовательской сфере, так как численность организаций и населения, выполняющих данный вид работ, неуклонно падает. Однако численность научных кадров имеет положительную тенденцию, и за 20-летний период она выросла почти втрое. Более того, ситуация с финансированием научно-исследовательской деятельности тоже имеет гибкий характер развития: рост финансирования из бюджета наблюдался на протяжении 20 лет и в 2011 г. достиг максимального значения, после же 2011 г. финансирование резко сократилось. Тем не менее технологических инноваций с каждым годом становится все больше и больше.

Подобная ситуация обусловлена рядом причин. Во-первых, происходящие реформы как в системе образования, так и в финансовой сфере накладывают своеобразный отпечаток на развитие инновационной деятельности и привлечение в нее человеческих ресурсов соответственно. Во-вторых, мировой финансовый кризис 2008 г. тоже сыграл далеко не последнюю роль в становлении трудового потенциала как инновационного ресурса национальной экономики, спровоцировав резкий отток ученых из наукоемких производств. В-третьих, падает престиж отечественной науки, что затрудняет привлечение молодежи в данные сферы деятельности, так как большинство выпускников высших учебных заведений – будущих специалистов считают, что лучше пойти в бизнес, чем посвящать себя освоению передовых технологий.

На рисунке 1 представлена диаграмма образовательной структуры населения России за 2013 г., из которой видно, что численность работников, имеющих высшее образование, – подавляющее большинство. Таким образом, напряженность на рынке труда среди управленческих кадров неуклонно растет [2], и подобный факт, на первый взгляд, только иллюстрирует конкуренцию и, безусловно, является положительным. Однако количественные показатели – не есть отражение качественных, и сегодня более 70% людей имеют гуманитарное образование, что говорит о серьезной нехватке инженерных специальностей.

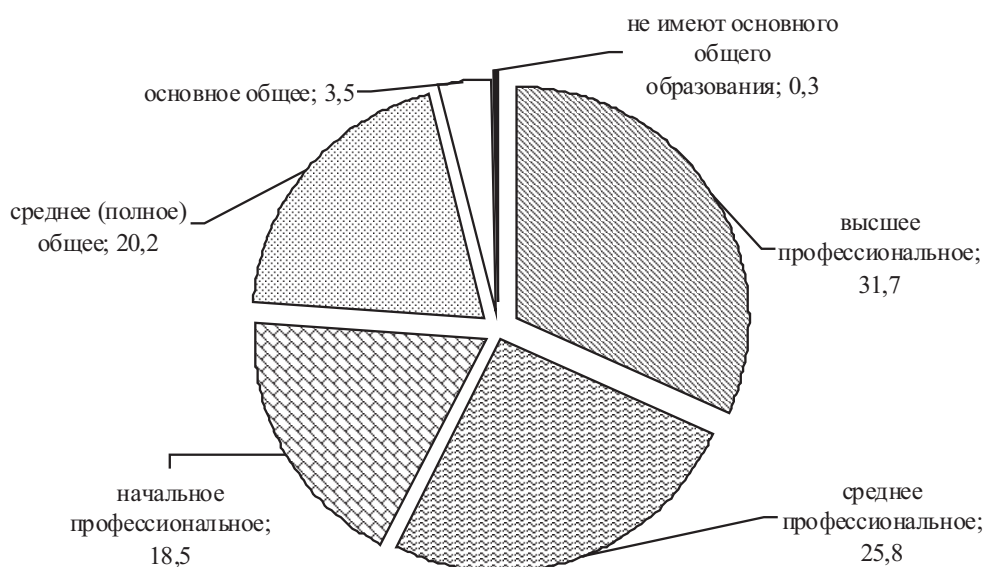


Рис. 1. Образовательная структура населения РФ за 2013 г. (в процентах к общей численности)

Рассмотрим современный взгляд на реформу образования с точки зрения адаптации трудового потенциала для инновационной экономики. В настоящее время Российская Федерация продолжает испытывать ряд негативных последствий мирового финансового кризиса, который в значительной степени тормозит развитие инновационных технологий отечественной промышленности. Однако помимо стагнации отдельных отраслей народного хозяйства в контексте их технологической депрессии серьезное влияние оказывает реформа самой системы образования, которая основывается на использовании зарубежных моделей подготовки будущих специалистов без учета сложившегося в нашей стране менталитета и особенностей функционирования рынка труда. Проблема заключается в том, что рынок труда не готов реагировать на современные вызовы модернизации системы образования. Учеб-

ные заведения выпускают «новоиспеченные» кадры для отечественной промышленности, работающей в сфере высоких технологий, но последние не в состоянии формировать свое штатное расписание, удовлетворяющее требованиям учебных заведений и, соответственно, выпускников. Одним словом, в большинстве случаев работодатели не могут принимать в свой штат новых специалистов, подготовленных по современным образовательным технологиям. Так, например, бакалавр, получивший диплом управленца, вряд ли сможет возглавить какой-либо завод, а другой должности в соответствии с его дипломом ему не найдется, поскольку нет конкретной узкой направленности. Обозначенная проблема, как правило, касается именно гуманитарных специальностей [3]. Таким образом, мы имеем дело с деформированным рынком труда. Визуально это можно представить следующим образом (см. рис. 2).



Рис. 2. Модель современного рынка труда

Если происходят некоторые нарушения в функционировании данной системы, то мы можем наблюдать деформацию рынка труда. Это может быть вызвано рядом причин. Во-первых, банальное недопонимание между работодателем и учебным заведением. В данном случае

речь идет о предъявлении неких требований, которые могут расходиться из-за сложившейся ситуации у обеих сторон. Во-вторых, ограниченность ресурсов (материальных, финансовых, трудовых). Здесь, конечно, имеется в виду учебное заведение, которое готовит будущего

специалиста для конкретной отрасли и под конкретные условия. Примером может служить низкий уровень материально-технической базы и слабый профессорско-преподавательский состав. Предприятие же, выполняющее роль работодателя, тоже может создавать определенные барьеры, как правило, финансовые. В-третьих, заинтересованность самих студентов. Как известно, поднятие престижа рабочей профессии давно является необходимым условием развития инновационной экономики. Если современная молодежь по-прежнему будет стремиться уйти в сферу торговли, вряд ли мы сможем достичь высоких результатов в освоении передовых тех-

нологий и их практической реализации. Эффективное взаимодействие учебного заведения и хозяйствующих субъектов является залогом динамично развивающегося рынка труда. Этот императив является одним из важнейших в кадровом обеспечении инновационной экономики.

Формирование и развитие трудового потенциала в стране должно базироваться на «трех китах» (показателях) – это соотношение:

- занятых к общей численности трудоспособного населения;
- полученного образования к занятым в соответствующих сферах деятельности;
- руководителей и рабочих в стране.



Рис. 3. Модель сочетания двух основных показателей для определения предпосылок к оценке инновационной составляющей трудового потенциала

Итак, подводя итог сказанному, стоит сделать следующие выводы:

1) Правительству РФ в части обеспечения и развития человеческих ресурсов в условиях инновационной экономики необходимо ориентироваться на два ключевых показателя: «коэффициент эффективности использования трудового потенциала в стране» и «коэффициент эффективности использования инновационного потенциала в стране»;

2) для поддержания оптимального баланса на рынке труда необходимо повышение эффективности взаимодействия двух экономических агентов: учебного заведения и предприятия;

3) необходим рост заинтересованности персонала, задействованного в инновационных процессах (введение показателя «инновационная активность» в стимулирующую часть заработной платы).

#### Библиографический список

1. Федеральная служба государственной статистики. – URL :[http:// www.gks.ru](http://www.gks.ru).
2. Строителева, Т.Г. Новые подходы к разработке кадровой политики предприятий Алтайского края, определяющиеся условиями экономического роста / Т.Г. Строителева // Управление персоналом. – 2008. – №9. – С. 45–48.
3. Строителева, Т.Г. Моделирование трудовых процессов как одна из задач укрепления позитивных тенденций экономического роста промышленных предприятий региона / Т.Г. Строителева // Предпринимательство. – 2009. – №3. – С. 61–67.