

Исследование инновационных характеристик трудового потенциала

© 2015 Оруджева Анна Александровна

кандидат экономических наук, зам. директора по учебной работе

© 2015 Гусев Александр Александрович

кандидат экономических наук, доцент,

зав. кафедрой экономики и управления

Ростовский-на-Дону филиал

Московской академии предпринимательства при Правительстве Москвы

344065, г. Ростов-на-Дону, пер. Беломорский, д. 98

E-mail:orudzheva_anna@mail.ru

Статья посвящена выявлению условий формирования и развития инновационности трудового потенциала при комплексном участии экономических институтов, в особенности на уровне домохозяйств, предприятий и государства в современных экономических условиях.

Ключевые слова: качество трудового потенциала, инновационные трудовые ресурсы, производство инноваций.

В экономике России в последнее десятилетие происходят достаточно прогрессивные и соответствующие общим тенденциям, характерным для наиболее развитых стран, изменения в плане инновационного развития трудового потенциала. По данным выборочного обследования населения РФ по проблемам занятости, доля неквалифицированных рабочих во всех отраслях экономики в общей численности занятых (60 631 тыс. чел.) составила 9,48 % (5749 тыс. чел.). У каждого пятого работника (20,9 %) было высшее образование (у 2,3 % работников - неполное высшее); у каждого третьего (33,8 %) - среднее профессиональное (у 9,1 % - начальное профессиональное); у каждого четвертого (24,1 %) - общее среднее образование; только 1,8 % занятых имеют начальное общее образование или не имеют образования вообще.

Перемены, происходящие в базисе воспроизводства при переходе к информационному обществу, подтверждают выводы об эволюционном изменении инновационности трудового потенциала как системы.

На наш взгляд, выбирая метод исследования инновационных модификаций трудового потенциала, следует рассмотреть следующие методологические принципы: непрерывность, динамическое течение социально-экономических процессов, преемственность в формировании новых структур на основе лучших элементов, присущих социально-экономическим формам, изменчивость социально-экономической системы как последовательность различных инноваций; методологический тоталитаризм, основанный на идее

о единстве экономического субъекта и внешней среды; наличие неоднородных элементов в системе, что усиливает возможности адаптации и изменчивости; неопределенность, случайность, т.е. непредсказуемость изменений в системе; диалектичность, когда объекты изучаются как система разнообразных связей, отношений и влияний, потому что "все связано со всем".

В анализе эволюции инновационности трудового потенциала, на наш взгляд, важна методологическая позиция Й. Шумпетера, который в качестве исходного пункта для анализа выбрал абстракцию равновесия спроса и предложения, при которой действия всех экономических агентов повторяются в неизменном виде. Согласно Й. Шумпетеру фирмы конкурируют не только в области цен, но и, главным образом, в области новых продуктов и технологий, обеспечиваемой трудовым потенциалом их работников. Пока это развитие продолжается, прибыль и прибавочная стоимость, исчезая и возникая, существуют постоянно, создавая стимул для перелива ресурсов, переоценки вклада факторов производства, капитальных объектов. Однако следует иметь в виду, что эволюция трудового потенциала - это не простая аналогия природного развития, а отражение процесса наследственности, изменчивости и отбора в социально-экономической реальности.

В свою очередь, совершенствование качественных характеристик трудовых ресурсов возможно только при комплексном участии экономических институтов. В системе институтов особо выделим домохозяйство, предприятие, государство.

Качественные характеристики инновационных трудовых ресурсов являются понятием многогранным, включающим как структурные характеристики, так и характеристики качества способностей человека к труду. Среди структурных характеристик выделяются: соответствие структуры профессиональной подготовки работников структуре рабочих мест, то же соответствие по квалификации структуре и соответствие структуры распределения работников и рабочих мест по территории страны¹.

Качество трудового потенциала заложено в способностях человека к труду. Влияние институтов на качественные характеристики трудового потенциала на макроуровне проявляется в воздействии законодательной системы на различные аспекты характеристик здоровья (через объем прав на медицинскую помощь), образования (через параметры обязательного образования, соотношения платности и бесплатности образования и т.д.), гражданского самосознания и многого другого.

Состояние производительных сил национальной экономики, зависящее от успешности экономической политики государства, определяет характер и условия труда, уровень производительности труда и требования, предъявляемые к качеству трудовых ресурсов.

Состояние научно-технического потенциала предъявляет требования к инновационности рабочей силы и, воздействуя на революционизацию вещественного фактора производства, обуславливает новые параметры труда и занятости.

Функционирование финансовой и денежно-кредитной систем позволяет обеспечивать устойчивость денег и доходов, их рациональное распределение, доступ к кредитным ресурсам, что способствует формированию и развитию инновационных трудовых ресурсов.

Системы институтов рынка труда воздействуют на качественные характеристики трудового потенциала через минимальную заработную плату, продолжительность рабочего дня, условия найма, пособия, уровень доходов и в итоге влияют на качество жизни, создают прогнозы потребности в рабочей силе и тем самым способствуют соответствию ее профессиональной подготовки рабочим местам по отраслям и территории страны.

Системы социальной поддержки формируют определенную часть доходов домохозяйств и обеспечение социальными услугами.

Системы образования, здравоохранения и культуры позволяют превратить стремления людей к повышению качества индивидуального ресурса труда в действительность².

Транспортные, коммуникационные и информационные системы обеспечивают свободу перемещений, доступ к работе, образованию, медицинскому обслуживанию, культуре. Формируются стимулы к труду, к повышению доходов и уровня жизни через информированность о стандартах жизни в развитых странах, повышается информированность и образованность людей посредством пользования Интернетом, телевидением и т.д.

Государственная и производственная политика в сфере труда и занятости осуществляется на мезоуровне, так как именно здесь пересекаются качественные характеристики различных систем экономики (производства, образования, здравоохранения, социальной защиты, повышения квалификации) с носителями трудового потенциала.

Однако при всей важности институтов макроуровня и мезоуровня основными институтами, формирующими качественные характеристики трудового потенциала, являются предприятия (учреждения, организации) и домохозяйство. Предприятия (учреждения, организации) как работодатели используют работников, формируют спрос на качественные характеристики трудового потенциала, с другой стороны, предприятия создают, стимулируют инновационность этих характеристик в процессе трудовой деятельности.

Предприятия и домохозяйства, являясь основными институтами микроуровня, рассматриваются таковыми и в плане их влияния на качественные характеристики инновационного трудового потенциала. Процесс производства в современных условиях непрерывно изменяется, и тем самым создается необходимость постоянного совершенствования качественных характеристик трудового потенциала. На многих предприятиях формируются системы непрерывного обучения и повышения квалификации, улучшаются условия труда и совершенствуется характер труда. Системы управления персоналом реализуют необходимость возможно более полного использования качественных характеристик работника через планирование карьерного роста, воздействуют на здоровье через фирменные социальные пакеты, фирменные системы учреждений физкультуры и рекреации, культуры или системы доступа к ним.

В домохозяйствах фокусируются результаты воздействий всех институтов, закладываются параметры генетического здоровья и его сохранения, обусловленные образом жизни, формируются мотивы к образованности и культуре и осуществляется процесс получения образования, складываются важнейшие характеристики личности, составляющие ядро качественных харак-

теристик ресурса труда, инициативность, творческая активность, инновационная восприимчивость, способность к совместным действиям, адаптивность, мобильность и многое другое.

Среди актуальных вопросов, связанных с обеспечением ценности образования для трудового потенциала, рассматривается формирование предпринимателей, менеджеров, руководителей, обладающих творческим подходом к принятию управленческих решений, высоким нравственным потенциалом, профессиональной компетентностью, инициативой, способных к конкурентному позиционированию на рынке труда. Необходимость их подготовки, формирования способности адаптироваться к динамичному инновационному производству, легко переходить от одного вида труда к другому определяет изменения самого подхода к профессиональному образованию. Приоритетом являются методологически важные, долгоживущие и инвариантные знания, способствующие интеллектуальному развитию личности и ее адаптации к быстро изменяющимся социально-экономическим и технологическим условиям.

Прогресс в области коммуникационных услуг ведет к повышению интенсивности использования трудового пространства, вызывает глобализацию заключения сделок, ведет к развитию интеграционных процессов, определяет динамичный рост инновационного трудового потенциала.

Принятие эффективных экономических решений обуславливает учет инновационных характеристик трудового потенциала на рынке труда, оценка которых зависит от параметров полезности и стоимости труда, единства накопленного запаса совокупности созидательных трудовых качеств индивидов и качественных характеристик работника, издержек ресурсов в процессе общественного воспроизводства на макроуровне, воспроизводства на мезоуровне и микроуровне, семейного воспроизводства в рамках домашнего хозяйства и индивидуального воспроизводства в наноэкономике. Что касается содержания и формы проявления экономических отношений по поводу стоимости трудового потенциала субъектов рынка труда, то содержанием выступают отношения по поводу издержек ресурсов, а формой - отношения по поводу меновой стоимости или цены рабочей силы.

Механизм обеспечения воспроизводства инновационного трудового потенциала субъектов рынка труда состоит из трех фаз: на первой фазе в денежной форме происходит создание условий для производства потенциала, на второй фазе воспроизводство осуществляется в ходе потребления образовательных услуг; на третьей фазе

идет реализация трудового потенциала, в результате чего происходит создание условий для его воспроизводства; таким образом, он принимает свою первоначальную денежную форму.

Экономическая модель воспроизводства трудового потенциала многопериодная, т.е. субъекты могут обеспечить оптимизацию ценности потенциала за несколько периодов и вынуждены учитывать прошлое, настоящее и будущее состояние экономических параметров процесса воспроизводства.

Рыночным отношением по поводу воспроизводства трудового потенциала присущи противоречия: между платежеспособным спросом и требованиями рынка труда; предпринимательскими интересами и качеством трудового потенциала; между инвестиционным решением инвестора в пользу трудового потенциала и нередкой минимизацией им полезности продукта труда. Модификация системы налоговых льгот, финансирование предприятиями и кредитными организациями развития трудового потенциала являются методами повышения инновационности накопленного интеллектуального потенциала субъектов рынка труда.

В конкретном труде происходит воплощение качества субъекта инновационной деятельности в создаваемый им продукт, что определяет его индивидуальность. Соответственно, полезность этого блага конкретна. Конкретный покупатель может дать только свою личную оценку полезности блага, и, значит, полезность также субъективна. Для каждой из сторон обмена инновационный продукт высокоценен: для создателя он ценен тем, что в итог его деятельности вложена частица его инновационного трудового потенциала, для потребителя ценность заключается в способности данного товара удовлетворить его индивидуальную потребность. Это определяет высокую меновую стоимость инновации, которая значительно больше меновой стоимости традиционных благ, основанной на общественных затратах труда и общественной полезности блага. Иная основа меновой стоимости инновационного продукта как раз и делает возможным существование интеллектуальной ренты, размер которой относительно неограничен и зависит от уровня равновесной цены продукта творчества, достигнутой в диалоге субъективных оценок затрат труда создателя и полезности потребителя.

Новое качество производственных отношений является необходимым условием развития инновационного производства. В своем единстве с производительными силами нового уровня они определяют способ производства инноваций. Таким образом, специфика инновационного про-

изводства определяет особенности формирования инновационного трудового потенциала как главного фактора инновационного производства. Формирование трудового потенциала определяется направленностью на саморазвитие и самореализацию его носителя. Только через приращение одноуровневых потребностей и способностей развития субъект трудового потенциала становится основой развития инновационного производства. В связи с этим к системе образования должны предъявляться принципиальные новые требования. Необходимо создание особых институциональных структур, в рамках которых осуществлялось бы формирование трудового потенциала субъекта развития.

Таким образом, развитие трудового потенциала в современных условиях демонстрирует практически полное перемещение всех теоретических и практических проблем этого понятия в область качественных аспектов трансформации трудовых ресурсов по инновационному пути развития. Данная тенденция приобретает самые различные формы на практике и в теории, где широко анализируются их развернутые качественные и экономические оценки.

В целом инновационный трудовой потенциал в современных экономических терминах может быть представлен как “экономическая модель эффективной конкуренции за ограниченные ресурсы, в которой выбор осуществляется на индивидуальном уровне”.

Производство инноваций представляется нам как особый способ производства благ, единство качественно новых производительных сил и производственных отношений. Производительные силы инновационного производства представляются субъектами развития - творческими личностями, воплощающими в себе инновационный трудовой потенциал, информацию, знания как предмет творческого труда и свой интеллект как средство труда.

В соответствии со структурой содержания трудового потенциала основными направлениями развития его инновационности мы считаем:

- совершенствование психофизиологических сил: увеличение рождаемости путем повышения размеров различных пособий, улучшения качества медицинских услуг; формирование здорового образа жизни населения путем расширения сети спортивно-оздоровительных центров и мероприятий по профилактике заболеваний; развитие системы медицинского страхования и др.;
- совершенствование производственно-квалификационных сил за счет развития инновационного производства; развития инновационных систем корпоративного обучения персонала; создания условий для развития инновационного климата в коллективах; улучшения условий труда и др.;
- совершенствование духовных сил за счет развития системы школьного и вузовского образования, направленной на стимулирование самообразования и новаций посредством творческих заданий в школах, вузах и т.п.

Социальная политика государства должна быть сосредоточена на расширении творческих возможностей человека, гибкости, мобильности труда, многообразии профессиональной деятельности, интеграции разных видов работ, материальном и моральном стимулировании, инновационности мышления.

¹ См.: Гуськова М.Ф., Стерликов П.Ф., Стерликов Ф.Ф. Полезность образовательных услуг : монография. Москва, 2000; Клеева Л.П., Язев Г.В. Подготовка кадров как основа эффективного информационно-аналитического обеспечения малого инновационного бизнеса // Проблемы социально-экономического развития Сибири. 2010. □ 1 (1). С. 27-29.

² Гуськова М.Ф. Редукция индивидуального труда как критерий полезности образовательных услуг // Экономические науки. 2009. □ 5. С. 359-362.

Поступила в редакцию 03.11.2015 г.