

8.4. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ¹

Гайнанов Д.А., д.э.н., профессор, директор;
Кобзева А.Ю., аспирант

Институт социально-экономических исследований Уфимского научного центра Российской Академии наук

В данной статье рассматривается трудовой потенциал как фактор инновационного регионального развития, раскрывается понятие трудового потенциала в системе схожих понятий и процесс перехода трудовых ресурсов в трудовой потенциал. Проанализирован процесс формирования и функционирования трудового потенциала. Определены факторы, влияющие на кадровый потенциал инновационной сферы. Разработаны мероприятия по сохранению и восполнению трудового потенциала в регионе.

Одним из главных условий инновационного развития территориальных образований федерального и регионального уровней является формирование и эффективное использование собственного и привлеченного высококвалифицированного кадрового потенциала. При этом в настоящее время качество кадрового и трудового потенциала большинства регионов постоянно снижается, а его структурно-профессиональный состав не соответствует потребностям экономики. С другой стороны, наблюдается и значительный недостаток научно-технического персонала, способного участвовать в создании инновационных продуктов. Например, в Республике Башкортостан при росте объема научно-технических работ и затрат на технологические инновации за последние 5 лет на 30%, инновационная активность организаций снизилась на 1,5%, а численность персонала, занятого инновационными исследованиями и разработками, увеличилась всего на 2%.

Одним из решений сложившейся проблемы является формирование новой системы подготовки кадров, способных эффективно руководить инновационными процессами, разрабатывать и внедрять инновационные проекты, обеспечивать достижение важной стратегической цели – создание технологий и инновационное развитие территорий [1, с. 2].

Важным моментом при разработке новой системы подготовки кадров для активизации трудового потенциала является разграничение его понятия от ряда схожих дефиниций: «человеческий потенциал», «человеческий капитал», «трудовые ресурсы». В нашем представлении трудовой потенциал является частью общего потенциала развития территории и включает в себя трудовые ресурсы, которые в свою очередь являются частью человеческого капитала территории. При этом человеческий капитал – это используемая часть человеческого потенциала,

являющегося частью общего потенциала развития территории (рис. 1).

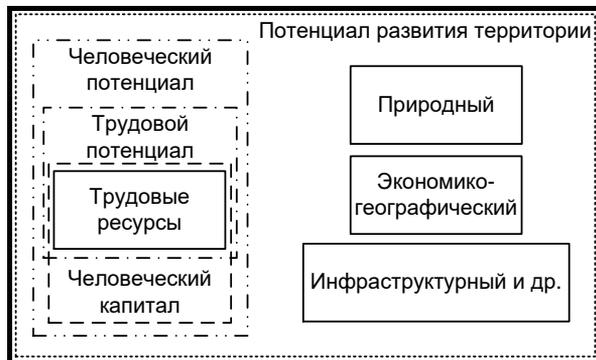


Рис. 1. Модель соотношения базовых категорий



Рис. 2. Процесс перехода трудовых ресурсов в трудовой потенциал

Соотношение понятий трудового потенциала и трудовых ресурсов хорошо описал М.И. Скаржинский [5, с. 203], который определил, что трудовые ресурсы, рабочая сила и трудовой потенциал – это стадии движения личного фактора производства. И учитывая, что материальные ресурсы входят в состав производственных мощностей, трудовой потенциал является более широким понятием, чем трудовые ресурсы. Схематично механизм движения представлен на рис. 2.

Таким образом, место трудового потенциала в системе схожих понятий заключается в расширении пространственно-временных характеристик трудовых ресурсов, тесной связи с понятием человеческого капитала в способности производить блага и включенностью в состав всего человеческого потенциала. Существует множество различных подходов к определению трудового потенциала региона [2] (табл. 1).

Основываясь на экономическом подходе, можно определить понятие трудового потенциала с точки зрения его вклада в развитие национальной инновационной экономики как способность трудовых ресурсов к производству максимально возможного в существующих условиях объема товаров и услуг, с наименьшими затратами за счет высокой инновационности, создавая высокий уровень конкурентоспособности экономики региона.

Формирование трудового потенциала региона (как в целом, так и с позиции фактора обеспечения инновационного развития территории) – это его наращивание посредством соединения результатов деятельности рабочей силы с высоким трудовым потенциалом, которое увеличивает прибыль и рыночную капитализацию экономики региона.

¹ Статья подготовлена в рамках гранта Российского гуманитарного научного фонда (проект №15-12-02023 «Интегративное межтерриториальное взаимодействие в условиях экономических и политических вызовов»).

Таблица 1

ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ «ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ»

Подход	Определение
Демографический	Население в трудоспособном возрасте
Медико-демографический	Население в трудоспособном возрасте способное к производству продуктов и услуг
Статистический	Численность трудовых ресурсов
Социологический	Качественные характеристики рабочей силы
Экономический	Трудовые ресурсы в единстве своих количественных и качественных проявлений (ресурсный подход). Форма проявления личного фактора производства (факторный подход). Обобщающая характеристика меры и качества совокупности способностей к труду (комбинированный, комплексный подход)

Укрупненно функционирование трудового потенциала можно представить в виде следующих этапов (рис. 3).

1. Воспроизводство трудового потенциала региона – это циклическое движение, процесс постоянного и непрерывного возобновления.
2. Накопление трудового потенциала региона – это развитие потенциала рабочей силы региона, трансформация потенциала в конкретные качества и компетенции.
3. Реализация трудового потенциала региона – процесс использования трудового потенциала региона в хозяйственных субъектах, при котором трудовой потенциал региона трансформируется в человеческий капитал.
4. Развитие трудового потенциала региона – это процесс перехода из одного состояния в другое, более совершенное, от старого качественного состояния к новому.

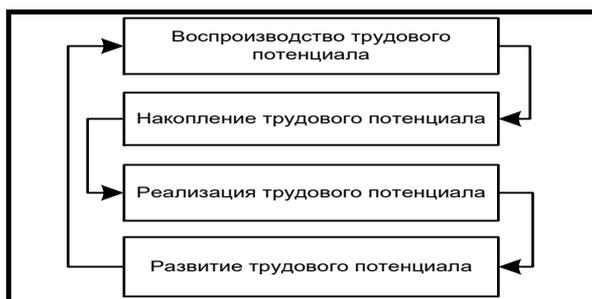


Рис. 3. Процесс формирования и функционирования трудового потенциала

Активизация каждого этапа приводит к формированию и функционированию трудового потенциала, способного развивать инновационную экономику региона. Анализ отдельных показателей функционирования и развития кадрового потенциала Республики Башкортостан свидетельствует о снижении эффективности его использования с позиции инновационного развития региона. Так, в период с 1992 по 2012 гг. численность работников, выполнявших исследования и разработки в Республике Башкортостан, значительно упала (более чем на 63%) (рис. 4). Наблюдается резкое сокращение численности работников в послекризисные годы (к 1999 г. чис-

ленность сократилась в два раза, в 2009-м сокращение составило 7 543 чел.).

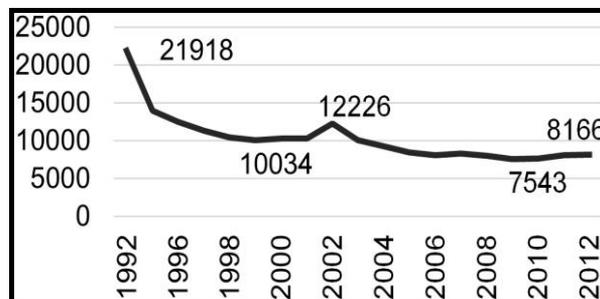


Рис. 4. Численность работников, выполнявших исследования и разработки

Вместе с сокращением численности научных кадров продолжается их старение. Самую многочисленную группу в Республике Башкортостан составляют доктора и кандидаты наук в возрасте 50-59 лет – 27,6%. Значительно увеличился удельный вес сотрудников старше 60 лет (в 2012 г. – 25%, в то время как в 1990 г. данный показатель составлял 9%). Доля молодых научных сотрудников (до 29 лет) составляет 7,3%, ученых трудоспособного возраста (30-39 лет) – 25,2%. Средний возраст исследователей составляет 42 года. Это приводит к кадровому голоду в сфере науки и старению кадров в инновационной сфере.

Качественная и количественная обеспеченность молодыми кадрами в науке осуществляется с помощью набора и обучения аспирантов. За период 2007-2012 гг. в Республике Башкортостан численность поступивших в аспирантуру сократилась на 154 чел., или на 16%, однако к 2009 г. произошло увеличение численности на 208 чел., или на 22%, по отношению к 2007 г. Самая низкая доля аспирантов, окончивших аспирантуру, наблюдается в 2010 г. и составляет 49%, самая высокая – в 2012 г. – 89%. Качественную характеристику процесса обучения аспирантов характеризует защита кандидатских диссертаций: доля защитивших диссертацию аспирантов в общей численности принятых в аспирантуру колеблется в пределах 19-28% за последние 7 лет; аналогичный показатель по отношению к закончившим аспирантуру составляет 32-40% (рис. 5).

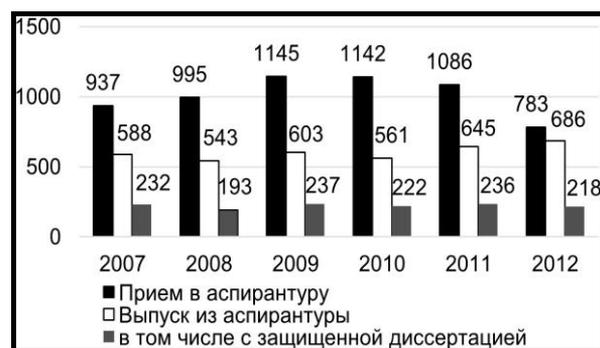


Рис. 5. Численность и выпуск аспирантов за 2007-2012 гг., чел.

Качественно оценить научный персонал можно с помощью наличия у исследователей ученых степеней и званий. В период с 2007 по 2012 гг. доля докторов и кандидатов наук в общей численности исследователей практически не изменилась и в среднем за год составила: у докторов наук – 7,5%, у кандидатов наук – 24,3%. То есть около 70% работ-

ников, занимающихся исследованиями и разработками, не имеют ученых степеней. В результате в науке накапливается многочисленная категория сотрудников с низкой квалификацией, которая не дает реального вклада в науку, но готова мириться с социальными условиями и маленькой зарплатой.

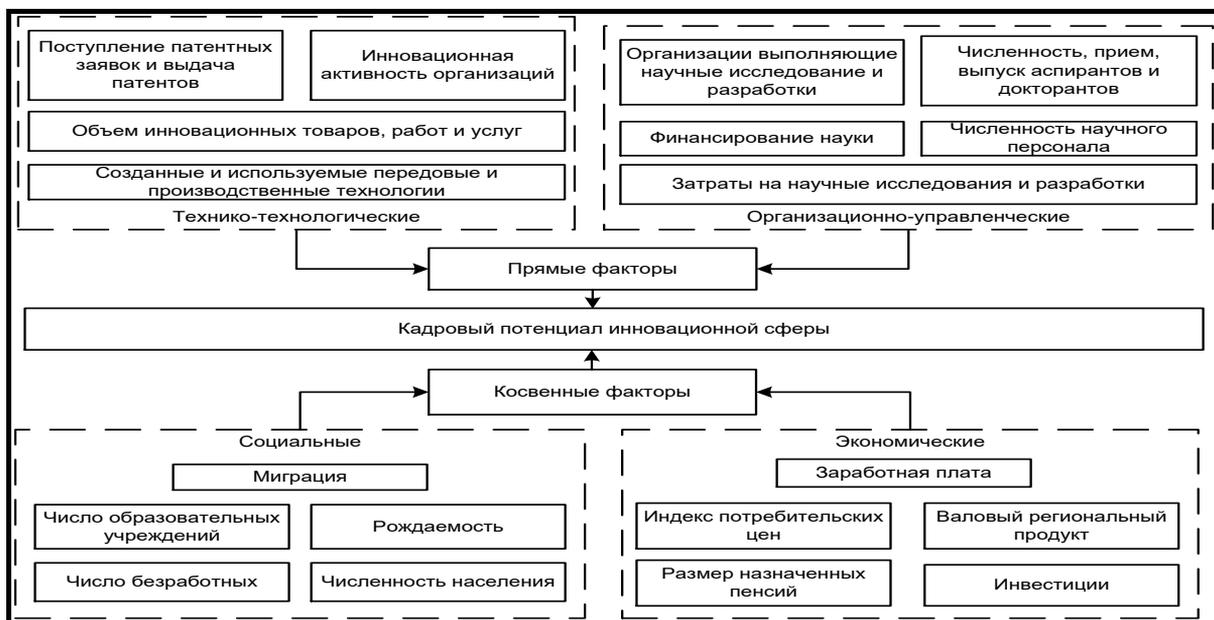


Рис. 6. Факторы, влияющие на кадровый потенциал инновационной сферы

Таким образом, по результатам проведенного анализа можно выделить следующие основные проблемы формирования и активизации кадрового потенциала Республики Башкортостан (проблемы характерны и для Российской Федерации в целом):

- тенденция к сокращению научных кадров;
- старение научных кадров;
- нарушение преемственности научных кадров.

Для активизации трудового потенциала региона с целью становления инновационной экономики необходимо определить группы факторов, влияющих на трудовой потенциал инновационной сферы [4, с. 94]:

- косвенные – факторы, которые не оказывают немедленного и непосредственного воздействия на состояние кадров в инновационной сфере, но, тем не менее, влияют на него. Можно сказать, что косвенные факторы показывают условия, в которых формируется кадровый потенциал, например, он будет происходить в рамках численности населения в регионе (так как научных сотрудников не может быть больше численности трудоспособного населения), а также в рамках миграции населения (отток высококвалифицированной молодежи из региона);
- прямые – это факторы, которые прямо и непосредственно влияют на состояние кадрового обеспечения инновационной сферы. Например, чем выше инновационная активность организаций, тем больше спрос на работу в научной сфере, или чем больше выпуск из аспирантуры и докторантуры, тем больше численность научных кадров. Несмотря на такое разделение, все виды факторов прямых и косвенных взаимозависимы (рис. 6).

Формирование эффективного кадрового потенциала инновационной сферы позволит решить существующие проблемы сегодня и в будущем. Действующие механизмы в данной сфере нуждаются в новых направлениях развития, которые реализуются государственной политикой в данной области. Она должна охватывать демографический, социальный и экономический аспекты объекта регулирования, его воспроизводственный цикл – формирование, распределение и использование. Необходимо отметить, что рыночный механизм принципиально не способен решить проблемы занятости (безработицы), поэтому рыночные силы и государственное регулирование рынка труда и трудового потенциала объективно призваны дополнять друг друга [3, с. 70]. Система государственного регулирования рынка труда представляет собой совокупность конкретных законодательно закрепленных правил взаимодействия экономических агентов, которые базируются на рыночных отношениях.

Государственное регулирование трудового потенциала предполагает решение следующих основных задач:

- обеспечение научно обоснованного воспроизводства населения в целом по республике, в отдельных областях и районах;
- достижение рациональной занятости населения, т.е. создание условий, при которых удовлетворяется потребность людей в работе и учебе;
- обеспечение отраслей и сфер народного хозяйства рабочей силой, количество и качество которой соответствовало бы реальным потребностям;

- рациональное и эффективное использование трудового потенциала и отдельных групп населения (молодежи, женщин, лиц старшего трудоспособного возраста).

Немаловажным в государственном регулировании трудового потенциала является прогнозирование и планирование трудовых ресурсов, регулирование занятости и социальной защиты населения. Эта проблема тесно связана с проблемой стратегического управления на федеральном и региональном уровнях. Утвержденные стратегические документы регионов, в том числе отраслевые, разработаны на различные сроки, имеют разную глубину детализации мероприятий, а также различные показатели достижения поставленных в них целей, которые существенно отличаются от показателей, определенных в стратегических документах на федеральном уровне [6, с. 2, 7, 93]. Кроме того, зачастую в стратегических документах недостаточно проработаны мероприятия, направленные на рост и активизацию трудового потенциала региона.

Для эффективного формирования и использования трудового потенциала необходимо разрабатывать новые механизмы для привлечения трудоспособного населения в регион. Мероприятиями по привлечению данных категорий могут стать:

- разработка наиболее полного перечня дефицитных и избыточных профессий и использование их для формирования приоритетов и ограничений на прием мигрантов;
- создание механизма налогового учета иностранных граждан;
- создание механизма ранжирования работодателей, привлекающих иностранную рабочую силу, по объему перечисляемого ими налога на доходы физических лиц (НДФЛ) за иностранных работников;
- введение дифференцированных программ краткосрочной и долгосрочной трудовой миграции;
- нормативно-правовое регулирование развития системы непрерывного профессионального образования, доступного для мигрантов;
- совершенствование нормативно-правовой основы поддержки малого бизнеса и предпринимательства в целях создания новых рабочих мест;
- привлечение специалистов, рабочих и служащих из других регионов и стран для закрытия неудовлетворенных потребностей работодателей в рабочей силе;
- улучшение условий труда в муниципальных образованиях Республики Башкортостан, в частности, посредством увеличения размеров заработной платы, решения проблем жилищного строительства;
- создание благоприятных финансовых и налоговых условий для развития малого бизнеса в сельской местности;
- рост конкурентоспособности рабочих мест, где не хватает специалистов, путем улучшения условий труда, роста заработной платы, общее улучшение социально-экономической ситуации в регионе, модернизация инфраструктуры.

Для привлечения и использования рабочей силы на места, не являющиеся престижными, мероприятия привлечения могут быть следующие:

- создание единой методологии определения потребности трудовых ресурсов для отраслевых министерств;
- обеспечение доступности образовательных услуг всех уровней для мигрантов;
- обеспечение социальных гарантий граждан и усиление социальной защиты неконкурентоспособных на рынке труда мигрантов;
- создание нового механизма оценки потребности региона в иностранной рабочей силе по профессиям и ква-

лификациям, основанного на ряде источников, включая мониторинг рынка труда;

На рис. 7 представлены мероприятия по сохранению и восполнению трудового потенциала в регионе. При реализации представленных мероприятий можно добиться восполнения части высококвалифицированных трудовых ресурсов, что приведет к улучшению социально-экономического положения региона и будет способствовать развитию инновационной экономики региона.

- обеспечение регулирования привлечения иностранной рабочей силы, создание условий для легальной трудовой деятельности иммигрантов;
- развитие системы социального партнерства в организации профориентационной работы с мигрантами.



Рис. 7. Мероприятия по сохранению и восполнению трудового потенциала в регионе

По результатам проведенного исследования можно построить теоретическую модель эффективного формирования и использования трудового потенциала (рис. 8).

Воспроизводство трудового потенциала – это постоянно повторяющийся и возобновляющийся процесс, который влияет на количественную составляющую трудовых ресурсов. Для формирования эффективного трудового потенциала важно увеличивать естественный и миграционный прирост, а также обратить внимание на структуру расселения, так как в одном регионе переизбыток высококвалифицированных кадров, а в другом недостаток.

Накопление трудового потенциала подразумевает под собой развитие качественных характеристик человека, т.е. здесь необходимо обратить внимание на профессиональную подготовку именно таких специалистов, в которых нуждается экономика региона.

Реализация трудового потенциала – это использование количественных и качественных характеристик трудового потенциала для развития экономики региона. Она выражается через использование, распределение и обмен трудовыми ресурсами.

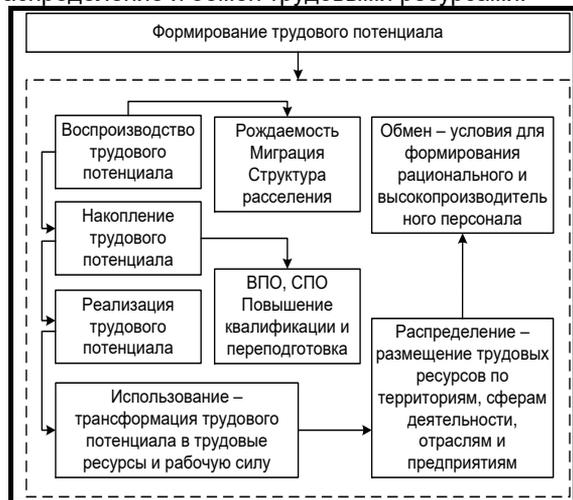


Рис. 8. Теоретическая модель эффективного формирования и использования трудового потенциала

Таким образом, решение проблем воспроизводства населения и человеческих ресурсов требует проведения государством научных обоснований, продуманной и целенаправленной демографической политики, целью которой должно стать создание благоприятных условий для количественного и качественного роста населения. В долгосрочной перспективе с точки зрения стоящих перед региональной экономикой РФ целей и задач развития наиболее значимыми являются направления, связанные с развитием современных технологий производства, выравниванием уровня социально-экономического развития регионов РФ, развитием отраслевой структуры экономики и альтернативных секторов экономики, рынка труда, формированием необходимого трудового потенциала и повышением производительности труда.

Литература

1. Концепция Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2014-2020 гг. [Электронный ресурс] : утв постановлением Правительства РФ от 21 мая 2013 г. №424. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Изношенные кадры науки [Электронный ресурс] // Наука и жизнь : электронная газета. – 2009. – №4. URL: <http://www.nkj.ru/news/15030/>.
3. Мигранова Л.И. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг: актуальность исследования [Текст] / Л.И. Мигранова // Региональная экономика: взгляд молодых : сб. науч. тр. молодых ученых и специалистов. – Уфа : ИСЭИ УНЦ РАН, 2012. – 178 с.

4. Мухамедьяров А.М. Зарубежный опыт формирования инновационной системы в регионах [Текст] / А.М. Мухамедьяров, Э.А. Диваева // Экономика и управление. – 2011. – №3. – С. 92-99.
5. Скаржинский М.И. Методология экономической науки [Текст] / М.И. Скаржинский, В.В. Чекмарев. – Кострома : КГУ, 2006. – 362 с.
6. Тажитдинов И.А. и др. Концептуальная модель формирования региональной интегрированной контрактной системы [Текст] / И.А. Тажитдинов, Д.А. Гайнанов, А.Г. Атаева // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – №4. – С. 179.
7. Уляева А.Г. Принципы и механизм применения программно-проектного подхода на муниципальном уровне [Текст] / Э.Р. Исмагилова, А.Г. Уляева // Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России : мат-лы VII Всеросс. науч.-практ. конф. с международным участием : в 2 ч. – Уфа, 2015. – С. 92-97.

Ключевые слова

Трудовой потенциал; трудовые ресурсы; факторы развития; инновационная экономика; формирование и функционирование трудового потенциала; миграционный поток; дисбаланс.

Гайнанов Дамир Ахнафович
E-mail: 2d2@inbox.ru

Кобзева Анна Юрьевна
E-mail: annakobzeva@gmail.com

РЕЦЕНЗИЯ

Актуальность темы обусловлена тем, что одним из главных условий инновационного развития территориальных образований является формирование и эффективное использование трудового потенциала. При этом в настоящее время его качество снижается и структурно-профессиональный состав не соответствует потребностям экономики, а также наблюдается и значительный недостаток научно-технического персонала, способного участвовать в создании инновационных продуктов.

Целью исследования является поиск решений сложившейся проблемы, что выражается в формировании мероприятий по сохранению и восполнению трудового потенциала. В статье освещены основные этапы процесса формирования и функционирования трудового потенциала и определены факторы, влияющие на кадровый потенциал инновационной сферы. Проведен анализ отдельных показателей функционирования и развития кадрового потенциала Республики Башкортостан и сделан вывод о снижении эффективности его использования с позиции инновационного развития региона.

Теоретическая значимость исследования выражается в определении модели эффективного формирования и использования трудового потенциала, которая позволит направлять мероприятия на отдельные процессы его формирования, что в дальнейшем приведет к более эффективному его использованию и поспособствует развитию инновационной экономики.

Источники, цитируемые в рецензируемой статье, отражают современную точку зрения на исследуемую проблему формирования трудового потенциала. Все разделы статьи логически взаимосвязаны, а положения статьи подтверждены цитатами из источников и ссылками.

Рецензируемая статья отвечает требованиям, предъявляемым к научным публикациям, и может быть рекомендована к опубликованию.

Гатауллин Р.Ф., д.э.н., профессор, заведующий сектором экономики и управления развитием территорий ФГБУН «Институт социально-экономических исследований Уфимского научного центра Российской Академии наук».