



РЫНОК ТРУДА И ЭКОНОМИКА ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 332.1+331.5

МЕХАНИЗМ ИННОВАЦИОННОЙ ОРИЕНТАЦИИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ЭКОНОМИКЕ РЕГИОНА

А.А. РАБЦЕВИЧ*Башкирский
государственный
университет
г. Уфа**e-mail:
cruiser333@yandex.ru*

Стратегия инновационного развития, заявленная высшим руководством страны, реализуема при соблюдении множества соответствующих условий. По мнению автора, ключевым и обязательным условием такого развития выступает готовность локализованных в регионах трудовых ресурсов (совокупного работника) к принятию и следованию инновационной стратегии социально-экономического развития региона. На основе систематизации точек зрения различных авторов, касающихся проблемы развития трудовых характеристик работников в целях соответствия их рабочей силы потребностям инновационной стратегии развития, выявлены, формализованы и обоснованы инструменты «инновационной ориентации» работников, локализованных в муниципальных районах и городских округах региона. В статье представлен механизм приведения трудовых ресурсов (совокупного работника) региона в состояние готовности к инновационному развитию, составленный из разнообразных инструментов «инновационной ориентации» работников и алгоритма их задействования.

Ключевые слова: работник, рынок труда, инновационная ориентация, региональная экономика.

Ключевой задачей стратегического управления готовностью региона к инновационному развитию выступает достижение «инновационной ориентации» работников как исполнителей процессов внедрения, освоения и генерации инноваций. Инновационное развитие, с позиции разделения участников общественного воспроизводства по отношениям найма, характеризуется как наиболее рациональное (инновационно-ориентированное) использование производительных способностей работников и осуществление модернизации народно-хозяйственного комплекса (определяемая совокупным работодателем), а также следование региональных органов власти инновационной стратегии развития посредством создания таких институтов рынка труда, которые бы более всего соответствовали инновационному росту региональной экономики.

Ранее мы определяли, что «инновационная ориентация» рынка труда – это свойство рынка труда, выражающееся в наличии возможностей его субъектов (как представителей труда и капитала), исходя из имеющихся качеств и характеристик деятельности, реализовывать инновационную стратегию [25; с.215-223].



Вступление российской экономики на новый этап инновационного развития актуализирует приоритеты повышения трудовых качеств рабочей силы и эффективность включения трудовых ресурсов в производственный процесс. Исходя из проведенного анализа результатов деятельности субъектов регионального рынка труда в разрезе городских округов и муниципальных районов [24; с.262-265], выделены ключевые проблемы инновационных «возможностей» трудовых ресурсов основной массы локальных рынков труда Республики Башкортостан, требующие решения в рамках инновационного ориентирования. Подготовка среды для реализации инновационной стратегии развития предполагает, в первую очередь, устранение проблем развития факторов инновационной ориентации работника, методы которого разработаны нами и представлены в отдельных публикациях [21, 22, 23].

Логика исследования позволяет перейти от оценки текущего состояния инновационной ориентации работника как субъекта рынка труда к выявлению методов ее наращивания, способов достижения вовлеченности работников в производственный процесс и эффективности использования их потенциала в региональной воспроизводственной системе и инновационном росте, а также к определению «условий успешной реализации качеств и способностей трудовых ресурсов» [19; с.62].

Сложившаяся ситуация в основной массе городских округов и муниципальных районов Республики Башкортостан подтверждает необходимость скорейших воздействий по формированию условий воспроизводства инновационно-ориентированных трудовых ресурсов. Деформация системы воспроизводства рабочей силы, усугубившаяся в процессе рыночных преобразований, препятствует созданию ресурсной основы для инновационного развития.

Доминирование рыночного механизма при отсутствии управляющих воздействий ведет к дальнейшей деградации человеческого капитала, способствует нарастанию социального и экономического неравенства между городскими округами и муниципальными районами, вследствие чего возникает необходимость разработки «эффективных методик, приемов и инструментов стратегического управления региональным развитием» [18; с.22], а инновационные преобразования должны сопровождаться активным воздействием региональной и местной власти на воспроизводственные процессы через инструменты инновационного ориентирования работника.

Как известно, привлечение рабочей силы к производственному процессу в условиях рыночной экономики осуществляется на рынках труда федерального, регионального и местного уровня, предполагающих институализированные отношения между работодателями, наемными работниками и государством в сфере купли-продажи рабочей силы, и, кроме того, устойчивые отношения между самими работодателями и самими работниками. Несмотря на то, что качественное исполнение муниципального регулирования в сфере инновационной ориентации работника осложнено как недостатком собственных финансовых ресурсов, так и ограничением полномочий органов местного самоуправления в вопросах рынка труда и его субъектов, существуют определенные рычаги управления процессами инновационного ориентирования, в виде корректировки образовательных программ местных учреждений профессионального образования, принятия муниципальных программ и взаимодействия с центрами занятости населения, воздействия на социально-трудовые отношения на подведомственных территориях и др., а значит – на основе этих полномочий могут быть сформированы инструменты инновационной ориентации трудовых ресурсов. Таким образом, на уровне региональной и местной власти существует возможность и необходимость принимать соответствующие усилия по внедрению инструментов инновационной ориентации трудовых ресурсов на локальных рынках труда.

Проведенный анализ показал, что недостаточно решаемые проблемы факторов инновационной ориентации работника, в конечном счете определяющие инновационные возможности муниципалитета, которые имеют место в основной массе городских округов и муниципальных районов Республики Башкортостан, не могут сформировать полноценный фундамент для воспроизводства рабочей силы необходимого



качественного уровня. Основная масса средних по инновационной ориентации работника муниципальных образований характеризуются как округа и районы, значительно уступающие ведущим муниципальным образованиям по ряду ключевых социально-экономических показателей. Подвергающаяся влиянию общеизвестных депрессионных признаков, местная экономика характеризуется, в первую очередь, избыточной неэффективной занятостью, доминантой отраслей агропромышленного комплекса (либо отсутствием мощной промышленной базы), низкой инновационной активностью и восприимчивостью, что прямо отражается на установках совокупного работника.

Как известно, избыток работников в городских округах и муниципальных районах с низкопроизводительными (и неинновационными) предприятиями задерживает не столько внутреннее развитие локальной экономики, сколько региональное в целом. Инерционность поведения населения и недостаточная мобильность работников в таких муниципальных образованиях формирует устойчивое превышение спроса над предложением (имеющим профессионально-квалификационный сдвиг) в относительно развитых секторах производства, что существенно удорожает стоимость привлекаемой извне рабочей силы и не способствует ускоренному созданию новых предприятий.

Стимулирование инновационного развития и раскрытие резервов повышения производительной силы труда предполагают высвобождение трудовых ресурсов из трудоизбыточных секторов и создание единого пространства регионального рынка труда, что позволяет, через некоторое время, обеспечить активизацию модернизационных процессов на местных предприятиях. Необходимость оптимизации занятости при параллельном наращивании количества модернизированных рабочих мест подтверждается и в работах отечественных исследователей. Однако в практическом применении данных положений серьезные осложнения возникают в трансформационный период. На локальных рынках труда, имеющих некоторый избыток рабочей силы, модернизация в виде повышения технико-технологического уровня, внедрения передовых технологий, современного оборудования и автоматизации производственного процесса провоцирует технологическую безработицу, а значит – возникает необходимость разработки инструментов ее контроля и дальнейшего включения выбывающих работников в производственный процесс.

Раскрытие теоретического содержания проблемы инновационной неориентированности работников основной массы городских округов и муниципальных районов позволяет утверждать, что повышение их готовности к реализации инновационной стратегии развития возможно только посредством внедрения набора определенных инструментов (собранных в механизм) с опорой на собственный потенциал. Особое значение необходимо придавать инструментам, нацеленным на улучшение профессиональных качеств (самостоятельности, квалификации, мобильности и др.) населения и повышение, на их основе, результатов производственной деятельности работодателей.

Анализ точек зрения различных авторов, касающихся проблемы развития трудовых характеристик работников в целях соответствия их рабочей силы потребностям инновационной стратегии развития показал, что исследователи рассматривают лишь определенные аспекты инновационной ориентации работника и предлагают разнообразные инструменты конкретного, ограниченного действия, однако целостного представления о комплексном развитии работника, как субъекта инновационных преобразований, авторы не предлагают. Так, В.А. Апокин и И.А. Голованова как ключевую рассматривают эффективность включенности трудовых ресурсов в производственный процесс [2], И.А. Коршунов, В.К. Федоров, Г.П. Бендерский, К.К. Поздняков, Л.В. Докашенко и В.В. Боброва решающее значение отдают профессионально-квалификационным характеристикам производственных кадров [7, 16, 26], С. Агабеков, Е. Левина, С.Л. Ивановский, А.М. Самочадин, С.Г. Кузнецов, И.И. Мухина и Н.Г. Бойко – качеству «человеческого капитала» [1, 3, 11, 17], Н.Л. Казначеева, Д.П. Строганова и В.С. Голиков – приспособленности работников к технологическим изменениям [6, 13], В.К. Заусаев, Е.В. Дубинина, К.Н. Зайцев и Ф.Х. Ишбулатов – доступности к источникам информации и культуре ее использования



[9, 12], Э.Ф. Зеер, С.А. Морозова, Э.Э. Сыманюк и В.В. Кирпичев – трудовой мобильности [10, 15], Г.Г. Фетисов, В.П. Орешин и Е.Н. Дубровская – активности населения и инновационно-направленной самозанятости [8, 27], что также находит отражение в Европейском инновационном табло [28; с.41]. Таким образом, в целях ресурсного обеспечения инновационного развития региональной экономики, а также определения места работника и динамики его трудовых характеристик в этом развитии, возникает необходимость систематизации общеизвестных инструментов, составления алгоритма их поэтапного внедрения и создания на этой основе целостного механизма инновационной ориентации работника.

Под механизмом управления социально-экономическим развитием в целях достижения необходимого уровня инновационной ориентации субъекта рынка труда (кратко – механизмом инновационной ориентации) нами подразумевается система нормативно-правовых, организационно-экономических, социально-трудовых и других составляющих его частей, различных их конфигураций, обусловленная объективной конкурентно-обусловленной потребностью государства и субъективными интересами экономических агентов, включающая последовательность реализации инструментов, направленных на усиление готовности субъекта рынка труда к реализации инновационной стратегии развития.

Для приведения локальных рынков труда в обеспечивающее достижение инновационной ориентации их субъектов состояние, необходимо придавать разработке адекватных инструментов воздействия ключевое значение. Соглашаясь с данным предположением, органы региональной и муниципальной исполнительной власти зачастую не в состоянии определить методы и объекты целесообразного воздействия, что обусловлено текущей, существующей для целей региональной политики, системой разделения трудовых ресурсов по принадлежности к отраслям или видам экономической деятельности в регионе. Решение задач нашего исследования предполагает их детализацию по территориальному признаку (локальным рынкам труда), что представляется более целесообразным.

При этом нужно понимать, что реализация совокупности управленческих воздействий по переформатированию и воспроизводству трудовых ресурсов, готовых к реализации инновационной стратегии развития – достаточно длительный процесс, охватывающий месяцы и годы. Разноразмерные временные лаги трансформации трудовых качеств, жизненных установок и трудового поведения работников как объектов воздействия, обуславливают необходимость соблюдения принципа последовательности вмешательства в рыночный механизм. В противном случае, одновременное форсированное внедрение инструментов механизма инновационной ориентации работника может привести к негативным последствиям.

Таким образом, невозможность одномоментного создания среды для большинства аспектов факторов инновационной ориентации работников предопределяет необходимость введения поэтапной активизации инструментов, кроме того, способствующей снижению негативных последствий трансформации социально-экономического уклада населения, а значит – оппортунистического поведения и саботирования внедрения всей совокупности инструментов. Кроме этого, опора на интересы субъектов рынка труда предоставляет возможность развития институтов, содействующих инновационной ориентации не столько на основе противостояния, сколько в процессе взаимовыгодного сотрудничества.

Эффективность реализации механизма инновационной ориентации работников во многом зависит от концептуальных предположений и принципов, лежащих в основе разрабатываемого алгоритма внедрения инструментов, и, кроме того, – от степени обоснованности и реализуемости поставленных целей и задач конкретного инструмента.

Основная проблема инновационных преобразований заключается в формировании социально-экономической среды воспроизводства рабочей силы, способной их реализовать, и в первую очередь – это проблема обособленности рынка труда в лице работодателей и рынка образования в лице выпускников [5; С.103].



Причина этого в имеющемся, даже без учета целей инновационного развития, явном дисбалансе между качественной и количественной структурой выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования и реальными потребностями народно-хозяйственного комплекса, поскольку подготовка молодежи происходит на основе объемов финансирования каждой ступени образования, безотносительно реального спроса со стороны предприятий (работодателей), что, в свою очередь, обусловлено их опосредованными и нечеткими взаимоотношениями, проистекающими из следующих фактов:

- спрос на выпускников со стороны работодателей определяется текущими потребностями, тогда как учреждения образования выстраивают учебный процесс на основе трех- и пятилетних прогнозов спроса, а по истечении этого временного лага спрос может сместиться (проявляется неправильное планирование);

- разрозненность работодателей не позволяет определить фиксированную потребность в рабочих и специалистах нужного профиля на перспективу, ввиду отсутствия у них прогнозных данных демографических изменений, потенциала образовательной инфраструктуры и общего представления о социально-экономическом и инновационном развитии регионов, отдельных городских округов и муниципальных районов и др.;

- учреждения высшего, среднего и начального профессионального образования не предоставляют полноценных сведений работодателям об открываемых направлениях подготовки, а те, в свою очередь, – о возможностях использования существующих производственных площадок для профессиональной подготовки и переподготовки востребованных кадров.

Основываясь на вышесказанном, поэтапное внедрение инструментов инновационной ориентации работника (рисунок) должно начинаться с осознания их системной (причинно-следственной) связи с инновационной ориентацией работодателя и формирования основы последующих изменений, относящихся к информационной сфере: создания единого пространства рынка труда и мониторинга рынка труда (для выявления профессионально-квалификационного дисбаланса).

На предварительном этапе реализации механизма инновационной ориентации работника необходимо не только получить общее представление о потенциале модернизации низкотехнологичных секторов локальной экономики в условиях текущих демографических тенденций и состояния системы профессионального образования, но и иметь полную информацию о величине и структуре трудовых ресурсов, пригодных для оперативной загрузки народно-хозяйственного комплекса (и перспективной – для реализации инновационной стратегии развития). В этих целях следует активизировать работу над региональной целевой программой, связывающей наличную рабочую силу и возможности ее применения по территории региона при инновационном сценарии развития. Впоследствии, перспективную структуру занятых необходимо обозначать как целевые ориентиры приемлемой кадровой инфраструктуры.

Как было обозначено ранее, для трудовых ресурсов основной массы городских округов и муниципальных районов характерна проблема неэффективной занятости. Высокие показатели занятости населения сочетаются с недостаточной эффективностью их включения в производственный процесс и низкой интенсивностью труда. Причины, препятствующие модернизации рабочих мест и высвобождению избыточных работников разнообразны, к ним могут относиться:

- неприемлемые организационные, репутационные и финансовые издержки, вызываемые массовым выводом рабочих мест на модернизацию;

- чрезмерная социальная ответственность работодателей;

- отсутствие интереса работодателей в повышении эффективности использования рабочей силы ввиду невысокой доли затрат на оплату труда в себестоимости конечного продукта;

- нежелание властей устранять возможную напряженность на рынке труда;

- стремление местной администрации сохранить статус-кво в рейтинговых оценках и прочие.

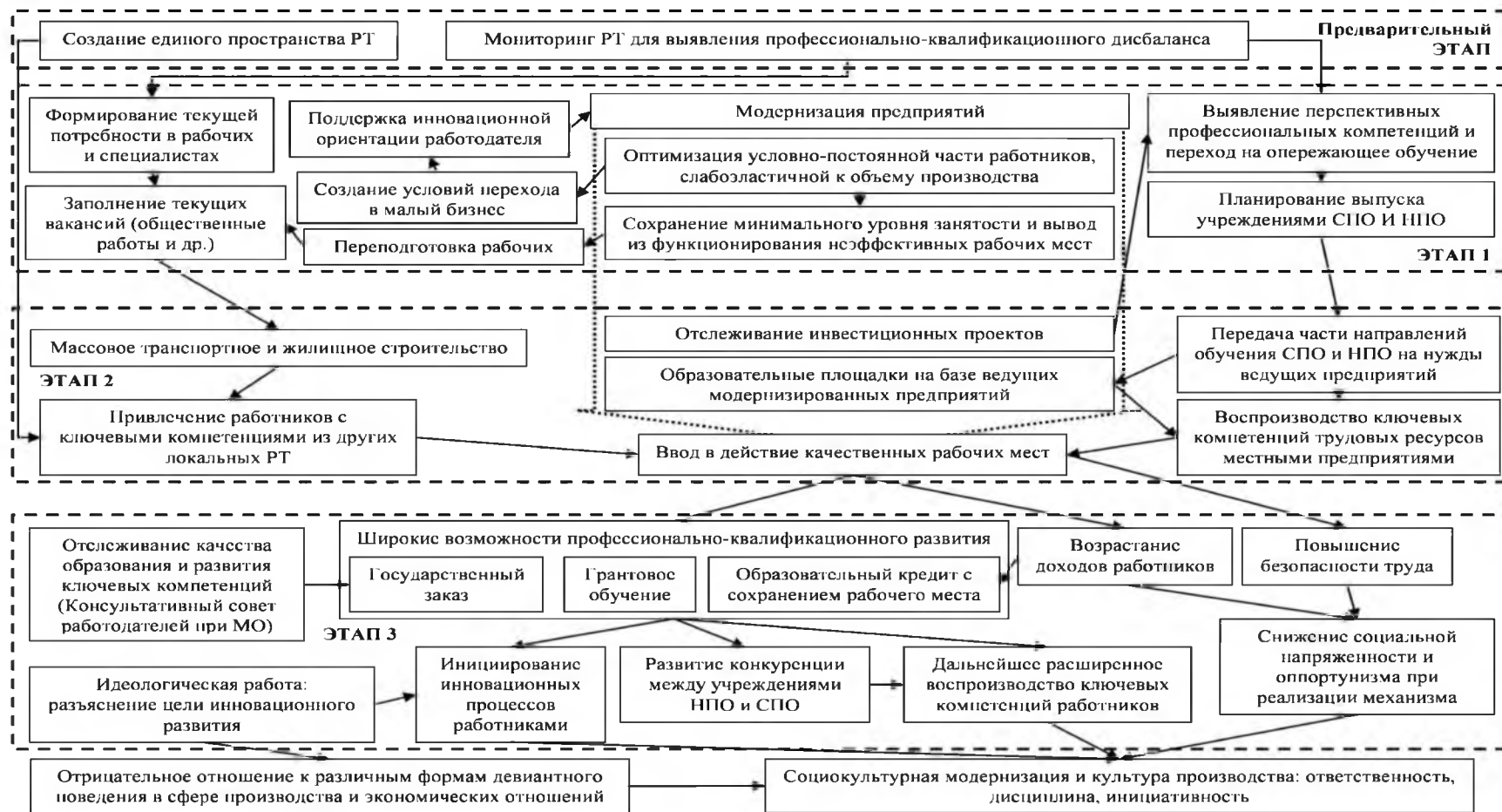


Рис. Механизм инновационной ориентации работника



На первом этапе механизма инновационной ориентации работника, в контексте подавления неэффективной занятости и структурной перестройки региональной экономики, в регионе должна начаться модернизация рабочих мест и увеличение их количества.

Модернизация, выступающая как инновационное преобразование региональных производственных систем, неизбежно вызывает ликвидацию значительной части неэффективных рабочих мест, поэтому, в связи с предполагаемой острой ситуацией на локальных рынках труда необходимы превентивные меры, предназначенные для смягчения напряженности на этом этапе, в виде регулирования потоков освобождающихся трудовых ресурсов, направленного на недопущение критического уровня безработицы.

Ключевой целью инструментов профессиональной подготовки и переподготовки выступает регулирование рынка труда посредством приведения профессионально-квалификационных характеристик рабочей силы в соответствие текущим потребностям локального рынка труда через предоставление востребованного образования выбывающим работникам. Реализация этих инструментов, совместно с развитием системы общественных работ и повышением их социального статуса, будет способствовать снижению напряженности на рынке труда и поддержанию трудовых ресурсов в готовности к инновационному развитию.

В рамках 1-го этапа происходит селекция учебных программ местных учреждений среднего и начального профессионального образования, подходящих для обеспечения текущей занятости выбывающих работников, формирование заказа на профессиональное переобучение выбывающих работников, а также определение предварительных объемов и профилей опережающего образования квалифицированных рабочих в местных учреждениях среднего и начального профессионального образования.

Важным для этих целей выступает развитие опережающего образования, направленного на подготовку работников для перспективных и модернизированных предприятий городских округов и муниципальных районов. Образовательным учреждениям, опираясь на информацию о реализуемых инвестиционных проектах создания новых и модернизации существующих предприятий, необходимо планировать подготовку работников соответствующего профиля [30; с.17-24]. Перспективная потребность в высококвалифицированных специалистах и рабочих диктует необходимость дифференцированного обучения и переобучения (длительность обучения рабочих – 3-12 месяцев, переподготовки специалистов – 6-24 месяцев).

Проблема недостатка рабочих кадров нужного профиля усугубится тенденцией старения и сокращения контингента высококвалифицированных рабочих, и, кроме того, обусловленным демографическими тенденциями сокращением объемов подготовки производственных кадров в системе начального и среднего профессионального образования. Помимо этого, проявится проблема отсутствия в России эффективной образовательной инфраструктуры дополнительной подготовки рабочих высших квалификаций.

Углубление промышленной и торговой специализации между городскими округами и муниципальными районами позволит окончательно определить направление востребованных ключевых компетенций трудовых ресурсов и их оптимальное распределение в региональной социально-экономической системе. На данной стадии происходит подготовка «свободных» трудовых ресурсов к обновлению активной части производственных фондов и новому технологическому укладу.

Ограниченность возможностей образовательной инфраструктуры городских округов и муниципальных районов не позволяет готовить работников, востребованных местными производствами, по всему спектру профилей, поэтому целесообразно при подготовке рабочих редких и высших компетенций исследовать возможности российских и зарубежных учебных заведений.

Как обозначено на рисунке 1, небольшая часть потока освобождающихся трудовых ресурсов может выходить в сферу самозанятости посредством ускорения создания малых предприятий, выступающей одним из эффективнейших методов стабилизации уровня



безработицы в условиях рыночных отношений. Поддержка предпринимательской инициативы и самозанятости предполагает реализацию мероприятий по их стимулированию, обозначенных в упомянутых публикациях автора, что позволит частично нейтрализовать проблему массовой ликвидации неэффективных рабочих мест.

Следовательно, в рамках регулирования потоков, необходимо осуществить мероприятия, направленные на содействие высвобождаемым работникам в реализации права на самозанятость [4; с.42-43]:

- расширение доступа к программам профессионального обучения основам предпринимательства и разъяснение порядка подготовки необходимых документов для получения финансовой поддержки на основе вовлечения желающих к соответствующим учебным мероприятиям, организуемым объединениями работодателей, центрами содействия предпринимательству, представителями бизнес-инкубаторов и др.

- обеспечение первоначального капитала переходящим в сферу предпринимательства, с преимущественным предоставлением субсидий выбывающим работникам, организующим инновационные виды предпринимательской деятельности.

Таким образом, на 1-м этапе необходимо поддерживать баланс между общим повышением производительности труда и созданием временных рабочих мест для выбывающих из общественного производства работников.

На 2-м этапе механизма инновационной ориентации работника ключевыми выступают требования:

- содействия повышению квалификации работника на предприятиях с потенциалом инновационного развития, но не способных полноценно задействовать необходимые трудовые ресурсы ввиду текущей невозможности расширения производства либо обеспечения приемлемой оплаты труда;

- преодоления несоответствия уровня знаний и навыков выпускников начального и среднего профессионального образования требованиям инновационного развития и растущего недостатка квалифицированных рабочих;

- переподготовки работников, высвобождаемых в результате модернизации предприятий, в соответствии с конфигурацией обновленных рабочих мест.

Кроме этого стоит перестроить структуру средних специальных образовательных учреждений (и начальных производственно-технических училищ при них) по заводскому принципу, а также переориентировать часть их образовательных программ для нужд инновационного развития, с последующей придачей крупным научно-производственным объединениям (предприятиям), расположенным в городском округе или муниципальном районе (блок «Открытие востребованных и передача части существующих направлений обучения учреждениями среднего и начального профессионального образования на нужды ведущих предприятий муниципального образования»).

Окончание 2-го этапа реализации механизма инновационной ориентации работника предусматривает резкое повышение спроса на квалифицированную рабочую силу нужного профиля в связи с вводом в действие модернизированных рабочих мест, в связи с чем предполагается решить следующие задачи:

- заполнение вакансий за счет трудоустройства молодежи, выпускающейся учреждениями начального и среднего профессионального образования по программам опережающего образования;

- увеличение отгрузки продукции (в т.ч. нарастающей инновационной) за счет расширенных возможностей привлечения переобученных работников, обладающих востребованным профилем образования и необходимыми компетенциями.

- увеличения доли трудовых доходов населения и смены модели трудовой мотивации (рост заработной платы – эффективный и интенсивный труд – поддержка высокой заработной платы);

- привлечение работников с ключевыми компетенциями из других локальных рынков труда;

- дальнейшее планирование направлений профессиональной подготовки и переподготовки населения с учетом перспективной профессионально-квалификационной структуры локальной экономики в интересах достижения ее инновационного развития.



На данном этапе механизма инновационной ориентации работника вновь актуализируется проблема структурной безработицы, заключающаяся в несоответствии профессионально-квалификационных характеристик работников требованиям заполнения создаваемых качественных рабочих мест. При первых результатах инновационно-ориентированной деятельности работодателя (модернизации рабочих мест на реновируемых предприятиях) по известным причинам появится также и технологическая безработица.

Проблема обостряется в силу того, что с момента запуска механизма инновационной ориентации работника основные вопросы формирования квалифицированных кадров, повышения качества начального и среднеспециального образования, развертывания системы повышения квалификации и предоставления (при необходимости) высшего образования должны быть решены к концу 2-го этапа, а их результаты станут определяющими для последующих инструментов. Обеспечение процессов обновления и сохранения квалифицированных рабочих кадров, особенно на модернизированных предприятиях, посредством привлечения извне и закрепления рабочей силы с ключевыми компетенциями становится основной задачей конца 2-го и начала 3-го этапа механизма инновационной ориентации работника.

Стоит отметить, что для инвесторов начало заполнения модернизированных рабочих мест посредством экспорта рабочей силы с ключевыми компетенциями служит тревожным сигналом о повышении ее стоимости. Привлечение работников из других локальных рынков труда, повышение транспортной доступности рабочих мест и трудовой мобильности требует решения сопутствующих проблем, которые предполагается решить с опорой на предыдущий этап механизма посредством транспортного и жилищного строительства (ускорения обмена жилья).

Основной достигаемый критерий 2-го этапа механизма заключается в обеспечении возрастания занятости на новых и модернизированных рабочих местах значительно меньшими темпами, нежели предполагаемый рост объемов производства инновационной продукции, что обуславливается значительным повышением производительности труда в силу модернизации.

На 3-м этапе производится дальнейший постоянный мониторинг рынка труда в целях корректировки структуры подготовки выпускников учреждений среднего и начального профессионального образования, а также формирования потребности и заказа на специалистов с высшим образованием. Данные мониторинга призваны поддержать расширенное воспроизводство ключевых компетенций работников и долгосрочное прогнозирование потребности народно-хозяйственного комплекса в подготовке квалифицированных рабочих и специалистов.

Кроме этого, на последнем этапе, сопровождающимся наращиванием качественных характеристик трудовых ресурсов, ростом квалификации и мобильности рабочей силы, произойдет трансформация интересов работника и работодателя от оппозиционного противостояния к результативному сотрудничеству, в результате которого будет наблюдаться инновационное развитие экономики муниципального образования. Этого можно добиться построением и корректировкой систем стимулирования инновационной активности, расширением полномочий работников в производственном процессе и предоставление «возможности влияния на стоимостные процессы» [20; с.29], при усилении ответственности за общий результат на основе согласования интересов работника и работодателя в региональной экономике. Конечно, в данном случае необходимо заблаговременно устранить сложности взаимодействия, возникающие вследствие децентрализации управления и получения работниками значительно большей автономии.

Как уже было установлено, уровень конкурентоспособности региональной и локальной экономики определяется качественными характеристиками наличных трудовых ресурсов, в которые, помимо прочего, входят «инновационный стиль мышления» [29; с.46] и степень социализации работников, способствующие обеспечению процессов модернизации.



Следовательно, в целях достижения инновационного развития требуется формирование у населения «инновационного» сознания (в первую очередь – представление работников как производителей инноваций), поскольку для освоения инноваций требуются не столько возможности, сколько желание работников быть включенными в инновационные преобразования, другими словами – требуется наличие мотивации к инновационной деятельности и достижению личной конкурентоспособности. Декларации цели, задач и методов инновационных преобразований должны быть доступными для восприятия совокупным работником и ощущаться как необходимость при наличии возможности для их реализации. Для этого может потребоваться:

- трансформация корпоративной культуры в элитарную: развитие чувства принадлежности к инновационному развитию своих предприятий (и муниципального образования в целом);
- развитие отрицательного отношения к различным формам девиантного поведения в сфере производства и экономических отношений;
- расширение института наставничества [14; с.633];
- поиск социально-культурных проектов в области формирования «инновационного» общественного сознания на конкурсной основе;
- установление новых сфер взаимодействия работодателей с профсоюзами (коллективно-договорных отношений) в части прописывания норм обязательного дополнительного образования работников;
- предоставление возможности большего участия в самообразовании (пропаганда «образования всю жизнь») с переходом к «опережающему» образованию;
- развития понимания ответственности работника за свое здоровье (и личный человеческий капитал в целом) и т.д.

По истечении процесса модернизации включенность в систему непрерывного образования должно стать главной предпосылкой полноценного задействования работника в производственном процессе. По мере реализации механизма инновационной ориентации периодическая смена мест приложения труда станет нормой, работник будет стремиться периодически производить смену позиции внутри и вне предприятий. В этих целях на 3-м этапе механизма инновационной ориентации работника должна быть сформирована образовательная инфраструктура, позволяющая непрерывно приобретать знания широкого профиля и развивать у работников всех возрастов потенциал производства инновационного продукта. Построение такой образовательной системы является одной из основных задач инструментов сферы «обучение и подготовка» в составе механизма инновационной ориентации работника.

Таким образом, на завершающем этапе механизма инновационной ориентации работника рынки труда городских округов и муниципальных районов будут формироваться, с одной стороны, – под влиянием спроса на инновационно-ориентированных работников и, с другой стороны, – массового предложения труда работников, приспособленных к труду в конкурентной среде и стремящихся производить инновационный продукт.

Роль органов местного самоуправления в поддержке эффективности инструментов инновационной ориентации работника заключается в реализации, посредством формирования и исполнения соответствующих муниципальных программ, следующих мероприятий:

- подготовки и проведения исследований локального рынка труда с целью увязывания перспективных прогнозов потребностей местных предприятий в рабочей силе с демографическими прогнозами региона;
- инвентаризации наличного, потенциального и перспективного массива рабочих мест во всех секторах и отраслях локальной экономики;
- выявление и снижение уровня дисбаланса структуры спроса и предложения в сфере подготовки трудовых ресурсов, оптимизация структуры образовательных учреждений и прогнозирование перспективной профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов;



– формирование заказа и организация массовых общественных работ, дорожного и жилищного строительства, обновления объектов жилищно-коммунального хозяйства, возведения объектов производственной и социальной инфраструктуры и т.д. на территории подведомственного муниципального района или городского округа;

– организация Консультативного совета работодателей при администрации муниципального образования, занимающегося отслеживанием качества образования и развития ключевых компетенций, психологическим тренингом и консультированием начинающих предпринимателей и т.д.

Конечными достигаемыми социальными целями реализации механизма инновационной ориентации работников для органов местного самоуправления и администрации региона выступают:

– предельное снижение уровня безработицы и максимально эффективная занятость по отраслям экономики;

– повышение уровня жизни и развитие трудовых качеств подведомственного населения.

Таким образом, в данной статье представлены инструменты (собранные в механизм), позволяющие преодолеть профессионально-квалификационный дисбаланс трудовых ресурсов для целей инновационного развития, сформировать у совокупного работника инновационное мировоззрение и адекватную производственную культуру. Следуя научно-обоснованному плану территориального размещения объектов общественного производства, по нашему мнению, требуется разработать и реализовать региональную целевую программу инновационного ориентирования трудовых ресурсов. В конечном счете, генеральной целью инновационной ориентации совокупного работника выступает значительное повышение уровня его трудовых качеств, что также зависит и от возможностей работодателей по эффективному включению конкурентных преимуществ совокупного работника в производственный процесс.

Реализация механизма инновационной ориентации работника дает возможность выполнить стратегическую цель модернизации в регионе – создать инновационную экономику, воспроизводящую конкурентоспособные технологии, товары и услуги благодаря эффективной деятельности инновационно-ориентированных работников.

Список литературы

1. Агабеков, С. Возможные модификации показателей инновационной активности / С. Агабеков, Е. Левина // Финансы и бизнес. Научно-практический журнал. 2012. №4. С. 57-72.
2. Апокин, В.А. Трудовые ресурсы как одна из основных составляющих инновационного потенциала регионов РФ / В.А. Апокин, И.А. Голованова // Вестник БИСТ. 2010. №4. С. 13-25.
3. Бойко, Н.Г. Дополнительное профессиональное образование как элемент рынка труда (на материалах последипломого экономического образования): автореферат дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Н.Г. Бойко. – СПб, 2010. – 24 с.
4. Владыка, М.В. Региональные механизмы инновационного предпринимательства / М.В. Владыка, Е.А. Логвиненко // Научные ведомости БелГУ. Серия: История. Политология. Экономика. Информатика. 2011. №19. С. 40-46.
5. Герасименко, О.А. Анализ параметров региональной системы профессионального образования Белгородской области: методологический аспект / О.А. Герасименко // Научные ведомости БелГУ. Серия: История. Политология. Экономика. Информатика. 2012. №1. С. 103-109.
6. Голиков, В.С. Кадровое обеспечение экономики региона в условиях перехода к инновационному развитию: автореферат дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / В.С. Голиков. – М., 2010. – 28 с.
7. Докашенко, Л.В. Роль человеческих ресурсов в развитии инновационной экономики / Л.В. Докашенко, В.В. Боброва // Вестник ОГУ. 2011. №13. С. 141-146.
8. Дубровская, Е.Н. Особенности воспроизводства рабочей силы в современной экономической системе России: автореферат дис. канд. экон. наук: 08.00.01 / Е.Н. Дубровская. – Челябинск, 2012. – 25 с.
9. Заусаев, В.К. Политика занятости в моногородах / В.К. Заусаев, Е.В. Дубинина, К.Н. Зайцев. – М: МОНФ, 2010. – 256 с.



10. Зеер, Э.Ф. Профессиональная мобильность – интегральное качество субъекта инновационной деятельности / Э.Ф. Зеер, С.А. Морозова, Э.Э. Сыманюк // Педагогическое образование в России. 2011. №5. С. 90-97.
11. Ивановский, С.Л. Вопросы монополизации формирования трудового потенциала в условиях инновационного развития российской экономики / С.Л. Ивановский, А.М. Самочадин // Вестник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского. 2013. №3. С. 100-107.
12. Ишбулатов, Ф.Х. Формирование модели регионального развития в современной экономике: автореферат дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Ф.Х. Ишбулатов. – Уфа, 2013. – 26 с.
13. Казначеева, Н.Л. Формирование системы эффективной занятости как важнейший элемент социальной политики / Н.Л. Казначеева, Д.П. Строганова // Вестник Томского государственного университета. 2011. №4. С. 97-104.
14. Карамышева, Н.М. Региональный рынок труда и система профессионального образования: проблемы взаимодействия и регулирования / Н.М. Карамышева // Вестник Башкирского университета. 2012. №1. С. 632-635.
15. Кирпичев, В.В. Высокая территориальная мобильность трудовых ресурсов как основа создания современной экономики России / В.В. Кирпичев // Общество: политика, экономика, право. 2011. №2. С. 125-127.
16. Коршунов, И.А. Федеральная целевая программа развития образования – катализатор внутри- и межрегионального партнерства учреждений образования, бизнеса и органов государственной власти в сфере подготовки квалифицированных рабочих кадров для машиностроительной отрасли / И.А. Коршунов // Профессиональные кадры новой России: материалы Всероссийской конференции с международным участием, г. Москва, 22-23 ноября 2012 г. / сост. В.Н. Бабешко. – М: Академия, 2012. – С. 17-22.
17. Кузнецов, С.Г. Методология прогнозирования эффективной структуры занятости в условиях инновационного сценария макроэкономического развития / С.Г. Кузнецов, И.И. Мухина // Научные труды Института народнохозяйственного прогнозирования РАН / Гл. ред. А.Г. Коровкин. – М.: ИНП РАН, МАКС Пресс, 2008. – С. 806-831.
18. Ломовцева, О.А. Методология стратегического управления региональными кластерами в условиях становления инновационной среды / О.А. Ломовцева, А.В. Дейнеко // Научные ведомости БелГУ. Серия: История. Политология. Экономика. Информатика. 2011. №13. С. 22-35.
19. Ломовцева, О.А. Совокупный ресурсный потенциал региона: методология определения и измерения / О.А. Ломовцева // Научные ведомости БелГУ. Серия: История. Политология. Экономика. Информатика. 2012. №1. С. 61-67.
20. Мухаметлатыпов, Ф.У. Концептуальная модель труда: учебное пособие / Ф.У. Мухаметлатыпов, Р.Ф. Мухаметлатыпов. – Уфа, 2012. Т.2. – 173 с.
21. Рабцевич А.А. Адекватность работников современным требованиям к рабочей силе как фактор инновационного развития / А.А. Рабцевич // Сборник материалов XIX Международной молодежной научной конференции «Социально-экономическое развитие России: возможности, проблемы, перспективы. Взгляд молодых», 10 апреля 2014г. – Челябинск: УрСЭИ(ф) АТиСО, 2014. – С. 260-263.
22. Рабцевич, А.А. Депрессивные муниципальные образования в процессе инновационного развития региона / А.А. Рабцевич // Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Проблемы устойчивого развития российских регионов», 16 мая 2014 г. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2014. – С. 266-269.
23. Рабцевич, А.А. Инициативность населения как фактор инновационного развития региона / А.А. Рабцевич // Материалы Всероссийской научно-практической конференции школьников, студентов, магистрантов и аспирантов «Начало в науке» Ч.3., 18-19 апреля 2014 г. – Уфа: Аэтерна, 2014. – С. 36-38.
24. Рабцевич, А.А. Инновационная ориентация локальных рынков труда Республики Башкортостан / А.А. Рабцевич // Научное обозрение. 2014. №4. С. 262-265.
25. Рабцевич, А.А. Методические основы анализа инновационной ориентации рынка труда / А.А. Рабцевич, А.В. Янгиров // Экономика и предпринимательство. 2013. №12-4. С. 215-223.
26. Федоров, В.К. Особенности инновационного потенциала трудовых ресурсов / В.К. Федоров, Г.П. Бендерский, К.К. Поздняков // Сварочное производство. 2011. №12. С. 40-43.
27. Фетисов, Г.Г. Региональная экономика и управление: учебник / Г.Г. Фетисов, В.П. Орешин. – М: ИНФРА-М, 2006. – 416 с.
28. Хопкинсон, Л. Поддержка инновации на уровне регионов и муниципалитетов: руководство для государственных служащих [Электронный ресурс] / Л. Хопкинсон. –



Симферополь: ЮИИС, 2013. – 65 с. – Режим доступа: [//www.uiis.com.ua/files/Hopkinson.pdf](http://www.uiis.com.ua/files/Hopkinson.pdf) (д.о. 30.05.14).

29. Шумакова, И.А. Подготовка инновационно мотивированных кадров в условиях развития экономики региона / И.А. Шумакова // Научные ведомости БелГУ. Серия: История. Политология. Экономика. Информатика. 2013. №1. С. 46-51.

30. Юсупов, К.Н. Стратегия модернизации и повышение потенциала регионов / К.Н. Юсупов, А.В. Янгиров // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2010. №5. С. 17-24.

MECHANISM OF WORKFORCE'S INNOVATIVE ORIENTATION IN THE REGIONAL ECONOMY

A.A. RABTSEVICH

*Bashkir
State University
Ufa*

*e-mail:
cruiser333@yandex.ru*

Abstract: Strategy of innovative development declared by the country's leadership is realizable in compliance with the set of relevant conditions. According to the author, a key condition for this development is the regional workforce's (the aggregate worker's) willingness to accept and follow of the innovation strategy. Systematization of the viewpoints of various authors, which study the problems of the development of worker's labour characteristics in order to meet the needs of the innovation strategy, helped to identify, formulate and justify tools of «innovative orientation» of employees, which are localized in municipal areas and city districts of the region. The article substantiates the mechanism to bring the regional workforce in a state of readiness for innovative development.

Keywords: worker, labor market, innovative orientation, regional economy.