

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ МОДЕЛИ ИННОВАЦИОННОГО РЫНКА ТРУДА В РЕГИОНАХ РОССИИ

С.А.Ширнова¹

¹Институт проблем региональной экономики РАН,
Санкт-Петербург, Россия

В статье рассмотрены научно-методические подходы к созданию модели отечественного рынка труда в условиях необходимости инновационного развития территорий. Предложен анализ важнейших составляющих российской модели инновационного рынка труда.

Ключевые слова: инновационный рынок труда; инновационный сегмент регионального рынка труда; инновационные кадры; подготовка работников инновационного производства; модель рынка труда.

Инновационная направленность развития отечественной экономики во многом связывается с эффективным функционированием такого института как рынок труда. Инновационный сегмент регионального рынка труда приобретает значение системы, обеспечивающей согласование интересов субъектов трудовых отношений в инновационных сферах экономики, координирующей процессы воспроизводства инновационных кадров и определяющей эффективность системы воспроизводства кадрового потенциала необходимого количества и качества.

Формирование модели российского рынка труда с учетом отечественного и зарубежного опыта предполагает исследование и использование элементов различных моделей рынка труда экономически развитых стран. Прежде чем приступить к отбору этих элементов, следует определить следующие методологические подходы.

Во-первых, модели занятости западных стран соответствуют развитой инновационной экономике, поэтому при их проекции на российскую действительность требуется учет особенностей современного этапа инновационного развития России.

Во-вторых, в условиях инновационной экономики развитых стран можно говорить о сложившемся рынке труда, в котором четко определен процесс формирования и использования инновационных кадров, т.е. модель рынка труда нацелена лишь на определенную корректировку отношений занятости (в рамках используемой модели) в зависимости от изменений рыночной конъюнктуры.

Целью же политики регулирования инновационного рынка труда в России на этапе его становления является создание эффективной системы выявления спроса на рабочую силу, с одной стороны, и воспроизводство кадрового потенциала необходимого количества и качества для инновационного развития страны, с другой. Реализация цели предполагает формирование оригинальной модели этого рынка.

В-третьих, инновационный рынок труда, являясь сегментом регионального рынка, включен в его институциональную структуру. Это позволяет рассматривать факторы, которые формируют региональный рынок труда в целом, в качестве «косвенных» по отношению его инновационной составляющей. С учетом этого, на наш взгляд, при формировании модели инновационного рынка труда целесообразно учитывать факторы, непосредственно влияющие на него.

В-четвертых, необходим анализ «существенных» характеристик, которые дадут общую (укрупненную) картину российского инновационного рынка труда. В тоже время, серьезные различия между региональными и, тем более, локальными рынками труда требуют выбора элементов, максимально соответствующих условиям функционирования конкретного территориального рынка труда.

И, наконец, на российском рынке труда в последние годы начали складываться институты, развитие которых оказывает и будет оказывать позитивное влияние на инновационный сегмент, безусловно, именно на них необходимо концентрировать внимание при разработке модели инновационной составляющей рынка труда.

Рассмотрим алгоритм создания укрупненной модели инновационного сегмента российского рынка труда, используя в качестве основы для анализа американскую, японскую и шведскую модели рынка труда.

1. В качестве основного элемента российской модели следует выделить активное участие государства в формировании политики занятости и кадрового обеспечения инновационных сфер экономики. Ведущая роль государства определяется масштабностью задач, связанных с развитием инновационной сферы экономики и формированием ее кадрового потенциала, а также необходимостью координации и согласования интересов всех субъектов данного рынка труда (работодателей, наемных работников, учреждений профессионального образования, государства). В тоже время, можно предположить, что синергетический эффект от совместной деятельности в инновационных сферах должен проявляться более ярко, чем в других сферах экономики, поскольку интеллектуальный труд, как наиболее сложный вид труда приносит и большую отдачу. Поэтому идеи патернализма на уровне предприятий, формирующих инновационную среду региона, должны способствовать процессу воспроизводства инновационных кадров (на всех стадиях формирования и использования кадрового потенциала) и стимулировать заинтересованность работающих в производственной деятельности.

2. В российских условиях идеи патернализма по отношению к субъектам инновационной деятельности (например, отраслям, предприятиям, специалистам и т.п.) оправданы и на уровне государства для обеспечения мобилизации ресурсов инновационного развития.

В тоже время, модель индивидуальной активности и успеха работников можно использовать в качестве стимула при формировании и развитии трудового потенциала инновационных кадров, но с учетом продуктивного взаимодействия работников в процессе их производственной деятельности.

3. Потребность инновационного производства в высококвалифицированных кадрах в условиях современной России может удовлетворяться несколькими способами. Прежде всего, на инновационных предприятиях должно существовать кадровое «ядро», состоящее из опытных высококвалифицированных специалистов, обеспечивающих кадровую преемственность. В этом плане концепция «пожизненного найма» вполне применима для существенной группы кадров инновационной экономики. На данном «внутреннем» рынке должна существовать развитая система карьерного роста, повышения дохода, социальных гарантий и льгот.

Для отдельных категорий инновационных кадров карьера может быть связана с периодической сменой рабочего места, зависящей от специфики деятельности, конкурентных возможностей человека, ориентацией на смену социальных позиций и т.п.

Соотношение этих трудовых тактик (пожизненного найма и периодической перемены рабочего места) зависят от развитости внутреннего и внешнего (по отношению к предприятию) рынка труда, численности работников предприятий (так, функционирование малых предприятий требует развитие внешних рынков труда), отраслевой и территориальной принадлежности предприятий.

4. Профессиональная подготовка сотрудников инновационных производств неоднородна по формам и включает несколько этапов. Прежде всего, она связана с обучением в профессиональных образовательных учреждениях. На этом этапе подготовки учащиеся должны овладеть теоретическими знаниями, основными профессиональными навыками и умениями. Качество подготовки специалистов во многом зависит от тесного взаимодействия (социального партнерства) между предприятиями и образовательными организациями в процессе подготовки студентов.

Следующими видами подготовки являются внутрифирменные, включающие трудовую адаптацию вновь поступивших работников (в том числе, выпускников профессиональных учреждений); подготовка и переподготовка сотрудников в соответствии с технологическими изменениями производства.

Подготовка работников инновационного производства в течение жизни будет наиболее эффективной, если обучение обуславливается конкретными потребностями производства в замещении конкретных рабочих мест. Уменьшение внутрифирменных затрат должно быть связано с точной формулировкой необходимых квалификаций и выбором наиболее перспективного (с точки зрения обучения) специалиста.

Возможна подготовка и переподготовка безработных граждан по специальностям инновационного производства, зарегистрированных в службах занятости, при условии тщательного отбора кандидатов и согласования программ обучения с работодателями.

5. Процесс формирования заработной платы на российском рынке труда практически «монополизирован» работодателями, стремящимися минимизировать собственные издержки, причем существующая

дифференциация уровня оплаты не всегда поддается логичному объяснению. Система оплаты труда инновационных кадров должна выполнять мотивационную функцию и иметь более высокий уровень относительно работников традиционных сфер деятельности. Уровень заработной платы должен зависеть от квалификации, опыта, трудового вклада работников и устанавливаться коллективными договорами на основе трёхсторонних соглашений, а также контрактами.

6. Эффективное использование кадрового потенциала в условиях инновационной экономики предполагает территориальную мобильность работников, связанную как с перемещениями между подразделениями одной организации, так и с межрегиональной трудовой мобильностью. Формирование данных институтов инновационного рынка труда носит ограниченный, фрагментарный характер.

7. Решение проблемы формирования и сохранения высококвалифицированных кадров связывается специалистами с развитием нестандартных форм занятости и использованием труда слаботзащищенных категорий населения (например, лиц с ограниченной трудоспособностью).

Представленная модель может быть использована при исследовании и формировании инновационного сегмента региональных рынков труда, развития их институциональной структуры, обеспечения процесса воспроизводства кадрового потенциала для высокотехнологичных сфер экономики.

FEATURES OF FORMATION OF INNOVATIVE MODELS OF LABOR MARKET IN RUSSIAN REGIONS

S.A.Shirnova¹

¹Institute of regional economy problems RAS, St. Petersburg, Russia

The article considers the scientific-methodical approaches to the creation of a model of the domestic labor market in conditions of necessity of innovative development of territories. Proposed analysis of the major components of the Russian model of innovative labour market.

Keywords: *innovation labor market; innovative segment of the regional labour market; innovative workforce; training innovation production; model of the labor market*

Об авторе:

ШИРНОВА Светлана Анатольевна – к.э.н., доцент, ст.н.с., Институт проблем региональной экономики РАН, (900013, Санкт-Петербург, ул. Серпуховская, д. 38), e-mail: svetlana.shirnova@yandex.ru

About the authors:

SHIRNOVA Svetlana Anatolyevna - candidate of Economics, Associate Professor, senior researcher, Institute of regional economy problems RAS, (38, Serpukhov st. , St. Petersburg, 900013), e-mail: svetlana.shirnova@yandex.ru