

ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ЭКОНОМИКЕ ИННОВАЦИОННОГО ТИПА

Экономическая система, развиваясь на условиях приоритетности информационных факторов, во многом сориентирована на производство и распространение знаний, т.е. создание экономики знаний [1]. Подобная экономика предполагает изменение основ общественной жизни, связанных с ее институционализацией. Это проявляется и в модернизации производственных и технологических процессов, и в преобразовании социальных и политических укладов, смене элит, форм согласования решений и т.п., и, конечно, требований к трудовому потенциалу общества, качественная и повсеместная трансформация которого выступает предпосылкой для дальнейших преобразований.

Инновационный продукт, как результат производства и распространения знаний, предполагает новые подходы к его созданию, рыночному продвижению и реализации. Прежде всего, невозможно конкурировать в области инноваций не имея современного производства, сориентированного на высокую добавленную стоимость, формируемую на платформе передовых производственных технологий, а также системы предпринимательства, заинтересованного в широком внедрении принципов экономики знаний в собственный бизнес. При этом активизация инвестирования во внедрение инноваций, расширения их спектра и областей применения, очевидно, возможна лишь в том случае, если подобные траты вызывают существенно больший альтернативный эффект, нежели сложившиеся традиционные сферы и методы ведения бизнеса. Распространение инноваций, внедрение новых цифровых технологий определяет и трансформацию спроса на рабочую силу соответствующих профессионально-квалификационных характеристик. Здесь приоритетное значение имеет подготовка специалистов, обладающих необходимыми компетенциями для работы в условиях распространения основ цифровой экономики.

Особенностью отечественной экономической системы на нынешнем этапе ее развития, видится существенная дифференциация отраслей и сфер хозяйства относительно внедрения и широты применения новых технологий. Можно говорить о том, что сохранение основ многоукладной экономики создает ограничения для экономического роста и развития, т.к. транслирует, в том числе и через систему профессионального образования, традиционные способы организации экономической деятельности, закрепляющие консерватизм и

устанавливающие пределы роста. Это наиболее наглядно проявляется в региональном разрезе. Неоднородность рынков, приоритетность традиционных секторов экономики в регионах, консерватизм системы управления отдельными сферами жизни транслируют и модели трудового поведения, определяющие процессы самоорганизации и саморазвития кадрового потенциала организаций.

Кроме того, создание и продвижение инноваций требует актуальных, качественных технических и технологических разработок, а также инвестиционных возможностей для их внедрения. Повышается роль процессов создания и трансляции нового знания, цифровизации всех сфер жизни общества так, чтобы распространение новых технологий было повсеместным: начиная от уровня организации трудовой деятельности на каждом рабочем месте и заканчивая вопросами обустройства быта, личного пространства, организации социальной коммуникации и т.п. Здесь видится определяющая роль государственного регулирования и поддержки в области создания соответствующей инфраструктуры в научной, творческой, просветительской деятельности, а также поддержки соответствующих инвестиционных потоков. «Стратегия развития информационного общества в РФ на 2017-2030 годы», утвержденная Указом Президента РФ [2], констатирует необходимость расширения государственного участия в области роста инновационной компоненты, развития цифровой среды и ключевых институтов, цифровых платформ, которые должны ускорить повсеместную цифровизацию всех аспектов жизни общества и позволить осуществить прорыв в области инновационных решений, расширении спроса на инновационный продукт, его повсеместное внедрение. В этом смысле страна находится в тренде мировых тенденций, что должно сформировать предпосылки для экономического роста и развития в направлении экономики инновационного типа. До 2024 года реализация Стратегии предполагает обеспечение постоянно обновляемого кадрового потенциала и компетентности граждан в области цифровой экономики [2]. По всей видимости, можно говорить об актуализации образовательной модели Life Long Learning, т.е. образования в течение всей жизни. Это требует существенного пересмотра и развития во взаимосвязи систем профессионального образования всех уровней и дополнительного образования по обеспечению сформированности необходимых базовых компетенций цифровой экономики.

Актуализируется и необходимость получения достоверной, оперативной информации о состоянии конъюнктуры региональных рынков труда в целях выработки решений создания трансляционных каналов, необходимых институтов инфраструктуры, позволяющих оптимизировать действия по внедрению и повсеместному распространению основ цифровой

экономики в регионах страны. Исследованиями на уровне согласования спроса и предложения рабочей силы в отраслевом, профессиональном, квалификационном, территориальном и т.п. разрезах занимаются специализированные кадровые агентства, центры занятости населения и т.п. Основной целью их деятельности выступает определение текущей конъюнктуры и сбор информации для принятия управленческих решений на конкретном рыночном сегменте.

Однако такой информации недостаточно для принятия решений по стратегическим вопросам выработки региональной политики подготовки, переподготовки регионального кадрового потенциала в условиях распространения цифровой экономики. Одним из наиболее эффективных механизмов в подобных условиях видится муниципальный мониторинг рынка труда, согласованное исследование, проводимое местными органами власти и научным сообществом. Работа в этой области должна быть направлена на выработку системы мероприятий по согласованию потребностей рынка труда с рынком образовательных услуг так, чтобы обеспечить экономику региона необходимыми кадрами.

Опыт в этом вопросе сформирован в г. Таганроге. Совместными усилиями городского самоуправления и заинтересованных субъектов рынка труда, включая профессиональные образовательные учреждения, исследуется кадровый потенциал города с учетом потребностей предприятий и организаций. Целью работы выступает реализация корректировок Программы взаимодействия рынков труда и образовательных услуг на региональном уровне для снижения напряженности на рынке труда [3]. Мониторинг проводится с 2010 года, а его результаты выступают предметом широкого обсуждения на всех уровнях жизни города.

Опросный лист включает ряд вопросов, раскрывающих сведения о кадровом составе работников в организациях и перспективах его изменения, образовании, квалификации, возможностях карьерного роста и развития, повышения квалификации и необходимости переподготовки, оценки планируемой потребности в кадрах в ближайшей перспективе и т.п.

Одна из выявленных тенденций заслуживает особого внимания в контексте цифровизации экономики и связана с изменением спроса на работников с высшим образованием. Так, по данным мониторинга рынка труда г. Таганрога, в периоды с 2010 по 2019 гг. наибольшая доля работников в городе и, соответственно, количество создаваемых рабочих мест, было связано с рабочими специальностями. Это обусловлено специализацией города, как индустриального центра, с развитой промышленностью, находящейся, однако, в силу объективных факторов, в сложном положении. На исследованных предприятиях

количество занятых по рабочим специальностям составляет порядка 70% от общей численности персонала. При этом, за рассматриваемый период наблюдений установлен устойчивый рост уровня спроса на работников с высшим образованием и, прежде всего, среди рабочих профессий. По итогам проводимого исследования, это значение имело тенденцию к росту с 7% в 2010 г. до 16-17% в 2019 г. [3] Рост числа работников с высшим образованием среди рабочих на рынке труда может свидетельствовать о наличии структурной безработицы, которая подталкивает потенциальных работников на трудоустройство не по специальности. При этом, можно говорить о формировании устойчивых предпочтений работодателей по привлечению кадров с высшим образованием, имеющих потенциальные возможности для повышения квалификации и саморазвития, закладывающиеся системой именно высшего образования. Кадровый потенциал современных предприятий с учетом широкого распространения основ цифровизации, инициирующейся во многом государственной политикой, сориентирован на работников, обладающих высокой степенью трудовой мобильности и склонностями к росту знаний и квалификации. Отмеченная тенденция отражает изменение условий общественной жизни и заданный вектор, по-видимому, будет только ускоряться, с учетом влияния пандемии на деятельность предприятий.

Согласование действий всех заинтересованных сторон в этой области на региональном уровне, создание соответствующей инфраструктуры, включая систему дополнительного профессионального образования, выступает одним из возможных направлений обеспечения цифровой экономики необходимым кадровым потенциалом с учетом требований времени.

Библиографический список

1. Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США. – М.: Прогресс, 1966. – 462 с.
2. Указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71570570/> (дата обращения: 25.04.2021).
3. Чернова Т.В., Гилина Т.Г., Петренко Т.В. Муниципальный рынок труда: теория и практика исследования: научное издание. – Таганрог: Изд-во ЧОУ ВО ТИУиЭ, 2018. –133 с.