

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Пичугина А.В.

**Научный руководитель ассистент кафедры экономики и международного
бизнеса горно-металлургического комплекса Шишкина Н.А.**

Сибирский федеральный университет

Известно, что трудовой потенциал — это категория, которая во всех социально-экономических системах имела и имеет две координаты: количественную и качественную. Количественная характеристика трудового потенциала напрямую связана с демографическими и миграционными процессами в стране. Экономическая мощь страны во многом определяется количественной стороной трудовых ресурсов — чем выше численность населения и чем больше его трудовой потенциал, тем богаче и экономически могущественнее страна. Но не всегда прямолинейна эта связь. Если в стране большая численность населения, но при этом уровень развития трудового потенциала низкий, то вряд ли можно говорить об экономическом могуществе страны.

Для России с ее огромной территорией, своеобразными климатическими условиями, количественные параметры населения и трудового потенциала, несомненно, имеют большое значение. Важная роль при этом принадлежит демографической политике государства, направленной на его естественный рост, умножение, создание условий для увеличения продолжительности жизни населения. Определенную роль может сыграть и соответствующая миграционная политика. В последнее время нарастающая естественная убыль населения несколько сглаживается за счет миграции.

Вторая сторона проблемы — это качественная характеристика трудового потенциала. И здесь можно привести массу примеров, когда экономически процветающие страны существуют, имея малую численность населения, но развитый трудовой потенциал.

Качественный состав трудового потенциала — это реальное выражение высокоразвитого человеческого потенциала, основной фактор обеспечения конкурентоспособности страны, региона в глобализирующемся мире. Создавать информационно-инновационную экономику, высокопроизводительно работать в новых условиях могут только кадры нового типа. Причем не только творцы новейшей техники и технологий — ученые, конструкторы, инженеры, но и мастера, квалифицированные рабочие, креативные менеджеры, многочисленные специалисты современной инфраструктуры. Достижение соответствия качества трудового потенциала требованиям современности — экономики знаний — первостепенная сегодня задача.

Трудности с подбором места работы в условиях инновационной экономики объясняются прежде всего несоответствием рынка труда и рынка образовательных услуг как по уровням образования (высшее, среднее, начальное профессиональное), так и по структуре (переизбыток по одним специальностям и недостаток по другим). Структура подготовки кадров до перехода к рыночным отношениям характеризовалась тем, что предпочтение давалось подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием по инженерно-техническим специальностям.

Переход к рыночной системе изменил структуру производства, что в свою очередь стало сказываться и на структуре спроса на квалифицированные кадры. Каковы эти изменения? В определенной мере ответ на этот вопрос может дать опыт стран, экономика которых уже функционирует в условиях рынка, находится на постиндустриальной стадии развития. В западной Европе и США отмечаются три

основные тенденции в отношении структуры профессионального образования и уровней подготовки кадров: происходит сдвиг в спросе на рабочую силу от лиц, имеющих первичное среднее образование и ниже, к работникам с более высоким образовательным уровнем; более высокое образование в какой-то мере защищает работника от безработицы; в любых условиях (даже в моменты пика безработицы) сохраняется принцип большей отдачи на более высокую образовательную подготовку работника.

В России все эти тенденции также стали проявляться достаточно отчетливо. Об этом свидетельствуют процессы, произошедшие в области взаимодействия рынка труда и профессионального образования за последние годы. Еще несколько десятилетий назад в условиях индустриального общества существующая отечественная система профессионального образования успешно выполняла свои задачи, реализуя потребности страны. Однако динамичное наращивание этих потребностей в период глубочайших социально-экономических сдвигов и стремительное вхождение России вслед за ведущими развитыми странами в постиндустриальную эпоху привело к резкому отставанию профобразования от запросов общества, экономики, вскрыло его системные недостатки — консерватизм, неспособность гибко и динамично реагировать на вызовы жизни, на стремительные изменения в экономике и социальной сфере страны.

В итоге профобразование оказалось существенно ниже планки стоящих перед ним задач и общественных ожиданий. Об этом свидетельствуют статистические показатели.

Наблюдается несоответствие между структурой подготовки кадров и потребностями рынка. В 2012 году потребность в специалистах с высшим профессиональным образованием составляет 13562 человека. Имеет место избыток их выпуска по специальностям «экономика и управление», «образование и педагогика», «гуманитарные науки». В то же время есть существенный дефицит по специальностям «транспортные средства», «информатика и вычислительная техника», «информационная безопасность», «строительство и архитектура»[1].

Потребность в специалистах со средним специальным образованием составляет 14808 человек. Избыток имеет место по тем же специальностям, что и в системе высшего профессионального образования. При этом наблюдается дефицит по специальностям «сфера обслуживания», «приборостроение и оптотехника», «безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды», «химическая техника и биотехнологии».

Потребность в специалистах с начальным профессиональным образованием — 12341 человек. Имеется дефицит по специальностям «сфера обслуживания», «транспортные средства», «экономика и управление», «энергетика, энергетическое машиностроение и металлообработка» [1].

Для приведения структуры подготовки кадров в соответствие с потребностями экономики страны и социальной сферы необходимы корректировка российского прогноза кадровых потребностей и введение системы государственного заказа на подготовку кадров.

Таким образом, в профессиональном образовании существуют четыре коренные проблемы [2]:

1. Крайнее отставание содержания и качества профессионального образования от всевозрастающих запросов рынка труда, от тенденций мирового экономического развития, что не только вызывает откровенную неудовлетворенность отечественных работодателей и плодит безработицу, но, главное, делает систему образования и, соответственно, экономику страны неконкурентоспособной.

2. Резкие деформации структуры и объема подготовки кадров. Выпускаются в 1,5 раза больше техников и в 5 с лишним раз меньше рабочих, чем это нужно народному хозяйству. На рынке труда остро ощущается дефицит квалифицированных рабочих, обладающих специальными знаниями и навыками работы на современном оборудовании, по современным технологиям.

3. Крайняя неэффективность использования бюджетных средств за счет подготовки (весьма некачественной) во многих профессиональных образовательных учреждениях псевдоспециалистов по конъюнктурным специальностям, непрофильным для данного учреждения. Это крайне затратная, наносящая прямой ущерб государству мера ведет к поощрению слабых, неэффективных профессиональных учебных заведений, что снижает стимулы для развития качественного и конкурентоспособного отечественного профессионального образования.

4. Бизнес крайне неохотно или совсем не принимает участие в подготовке специалистов для своих производств, ожидая, когда государство обеспечит его кадрами.

В этой связи необходимы общесистемные меры:

- формирование законодательной базы для организации системного партнерства государства, бизнеса и профобразования, которое предусматривает активное участие работодателей и их объединений в инновационном развитии профессионального образования, решении его проблем. В том числе: мониторинг потребностей в кадровом ресурсе рынка труда, формирование соответствующего заказа учреждениям профобразования, контрактная система подготовки кадров, разработка нового поколения образовательных стандартов и программ, оптимизация перечня востребованных специальностей, независимая оценка качества образования, участие в развитии учебно-материальной базы профобразования, в организации производственной практики, в социальной поддержке обучающихся и работников;

- структурная и институциональная перестройка профессионального образования, оптимизация сети его учреждений, разработка новой их типологии. Устранение несоответствия структуры подготовки кадров их спросу на реальном рынке труда, а также диспропорций и дублирования в подготовке кадров;

- переход к модульному принципу построения образовательных программ профессионального образования, что позволит обеспечить его гибкость и вариативность, личностную направленность, а также большее соответствие запросам рынка труда;

- стимулирование соучредительства и многоканального финансирования учреждений профессионального образования; развитие механизмов привлечения в профессиональное образование внебюджетных средств;

- обновление материально-технической базы и инфраструктуры профессионального образования, более интенсивная его информатизация. Нормативно-правовое обеспечение функционирования и развития региональных систем профессионального образования на уровне законодательных актов субъектов Федерации.

Список использованной литературы

1. Степанов А.А. Государственная инновационно-технологическая политика и механизм управления ее реализации// Управление экономическими системами. Электронный научный журнал (38) УЭКС, 2/2012.

2. Годунова, Ю. А. Инновационный рынок труда / Ю. А. Годунова // Информатизация в образовании : сборник научных статей. - Пенза : Изд-во ПГУ, 2010.