КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ РОССИИ КАК КЛЮЧЕВОЕ УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

К.А. Данкер

*Воронежский государственный университет,
г. Воронеж, Российская Федерация*

Российский рынок по настоящее время претерпевает достаточно серьезные изменения, в том числе и в связи с развитием сотрудничества с различными международными организациями, трансформируясь в высококонкурентную среду. В условиях глобализации наиболее успешно с вызовами внешней предпринимательской среды справляются инновационные предприятия. Хотя тема инноваций является достаточно разработанной в теоретическом плане, однако до сих пор встречается восприятие практиками инноваций на предприятии исключительно как внедрение инновационных продуктов и инновационных технологий в производственный процесс. Что подтверждают следующие определения:

1. Инновационное предприятие – это предприятие (объединение предприятий) любой формы собственности, у которого больше 70 % объема его продукции (в денежном выражении) за отчетный налоговый период является инновационными продуктами и/или инновационной продукцией [1].

2. Малые инновационные предприятия – это предприятия, разрабатывающие и внедряющие в производство наукоемкие технологии и изделия [2]. Однако ограниченность приведенных определений становится отчетливо заметной при рассмотрении классической классификации инноваций, приведенной Й. Шумпетером [3]:

- использование новой техники, новых технологических процессов или нового рыночного обеспечения производства (купля – продажа);
- внедрение продукции с новыми свойствами;
- использование нового сырья;
- изменения в организации производства и его материально-технического обеспечения;
- появление новых рынков сбыта.

Как мы видим, одним из основных направлений инновационной деятельности предприятия может быть разработка, совершенствование и внедрение технологий управления и организации производства.

На наш взгляд, можно привести следующую классификацию организационно-управленческих инноваций, связанных с:

- организационной структурой организации;
- изменением методов и инструментария управления организационными процессами;
- управлением потоками информации в организации;
- корпоративной культурой организации;
- управлением персоналом.

Безусловно, организация – это социально-экономическая система и изменения одних элементов ведет к изменению остальных элементов системы, однако условно можно выделить два аспекта в организационно-управленческих инновациях: структурный и кадровый [4].

Однако способность организации воспринимать и проводить в жизнь инновации любого типа напрямую зависит от качества человеческого капитала предприятия.

В теоретических исследованиях можно встретить многочисленные понятия, относящиеся к персоналу организации. Рассмотрим наиболее часто встречающиеся из них.

Качество рабочей силы можно рассматривать как совокупность психофизиологических и интеллектуальных способностей работника (здоровье, внешние данные, работоспособность, стрессоустойчивость, коммуникабельность, интеллектуальный потенциал и т. д.) с одной стороны и как совокупность образовательных и профессионально-квалификационных навыков (уровень профессионально-квалификационной подготовки, научно-технические знания, опыт работы в данной профессиональной области и др.) с другой стороны [5, с. 522].

Также в научной литературе встречается понятие трудового потенциала, включающего в себя следующие компоненты: здоровье, нравственность, творческий потенциал, активность, организованность и асертивность, образование, профессионализм и ресурсы рабочего времени [6, с. 94]. Как мы видим, основной упор в данном понятии делается на моральные и социальные качества работника. Так, по мнению Б.М. Генкина, такие качества, в силу все возрастающей дефицитности, могут становиться все более и более ценными для современного работодателя.

Одной из важнейших характеристик рабочей силы является уровень ее конкурентоспособности как на внутреннем, так и на внешнем рынках. На наш взгляд, конкурентоспособность можно определить как соотношение качества рабочей силы к ее стоимости, определяемой спросом на данную рабочую силу. Уточнение необходимости спроса на данную рабочую силу необходимо в силу существования субъективной стоимости, определяемой самим субъектом трудовой деятельности, и объективной стоимости, складывающейся под действием рыночных сил спроса и предложения на данный вид товара (рабочую силу) в данном конкретном месте и времени.

После многочисленных публикаций Нобелевского лауреата Г. Беккера достаточно активно стало использоваться понятие «человеческий капитал». При всем многообразии точек зрения на классификацию экономических ресурсов неотъемлемой частью являются так или иначе человеческие (трудовые) ресурсы. При этом объективной основой любой классификации экономических ресурсов является возможность извлекать из них доход.

По аналогии человеческий капитал рассматривается как совокупность характеристик рабочей силы, потенциально позволяющая стать работнику источником дохода как для себя самого, так и для семьи, предприятия, общества.

Одной из наиболее интересных и в то же время четких классификаций компонентов, составляющих человеческий капитал, можно назвать классификацию профессора Санкт-Петербургского Института внешнеэкономических связей, экономики и права С.М. Климова: биофизический и социальный потенциал (здоровье, природные данные, мобильность, коммуникабельность, стрессоустойчивость и др.), интеллектуальный потенциал (сформированные в процессе формального и неформального обучения знания, информация и креативные способности человека и др.) [7].

Как правило, термин «человеческий капитал» используется, когда основным вопросом исследования является отдача от вложений (ROI) в трудовые ресурсы. Как показывают исследования, отдача от инвестирования в человеческий капитал гораздо больше, чем от других видов инвестирования в другие виды ресурсов предприятия.

Так, исследования профессора Пенсильванского университета Р. Земски, проведенные совместно с экономистом Л. Линч из Школы бизнеса Флетчера при университете Тафта и профессором менеджмента из Уортона П. Капелли, показали, что при десятипроцентном повышении уровня образования суммарная производительность возрастает на 8,6 %, что почти в 3 раза превышает в среднем отдачу от капиталовложений в производственные фонды [8].

Как видно из приведенных определений, понятия «качество рабочей силы», «трудовой потенциал» и «человеческий капитал» являются сходными, хотя и не идентичными терминами, употребление которых зависит от основного вопроса исследования и широты понимания термина конкретным исследователем.

Благодаря пониманию важности роли человеческих ресурсов в формировании конкурентоспособности предприятия и страны в целом, необходимость инвестирования в трудовые ресурсы не требует доказательства для большинства руководителей современных развивающихся организаций. Однако отдача от разных инвестиций в человеческие ресурсы может достаточно сильно варьироваться. Так, Г. Пагринос приводит результаты исследования отдачи от академического (общего) и профессионального обучения.

В среднем ROI на академическое образование составляет 16 %, а от профессионального – 11 % [9]. Хотя это объяснимо тем, что профессиональное образование требует больших затрат, чем академическое, однако необходимо признать что в Российской Федерации и те, и другие затраты находятся на крайне низком уровне.

Согласно докладу ОЭСР «Взгляд на образование» за 2010 год, Россия является лидером по численности взрослого населения с высшим образованием (54 %). При этом, хотя последние годы наблюдается рост доли государственных расходов на образование относительно ВВП, все же она остается на низком уровне в сравнении с другими странами (5,5 % ВВП по сравнению с 6,3 % в среднем по странам ОЭСР), а в пересчете на одного учащегося расходы на образование непоправимо низкие [10].

Следует учитывать, что даже те инвестиции, которые направляются на образование, расходуются крайне неэффективно. Как показал опрос, проведенный MAR Consult, россиян, работающих по специальности, полученной в вузе, – меньшинство, а именно 48 % [11]. Причем причины, по которым непрофильная профессия оказалась более привлекательной, достаточно тривиальны: невысокий уровень заработной платы (29 %), небольшой спрос на полученную специальность (15 %), низкая привлекательность ее для самого специалиста (9 %) и около 11 % респондентов оказались домохозяйками или женщинами, находящимися в декрете.

Полученные результаты позволяют сделать выводы о том, что крайне важными аспектами в сфере образования остаются не только количественные, но и качественные характеристики инвестиций в человеческий капитал.

Возвращаясь к теме инновационного развития России в целом и российских предприятий в частности, необходимо отметить, что вложения в фундаментальные разработки, а, следовательно, и российскую науку, можно отнести к инвестициям в человеческий капитал. В процессе научной деятельности ученых создаются не только интеллектуальные новации, которые впоследствии становятся основой наукоемких технологий и организационно-управленческих инноваций, но и происходит изменение самих носителей новых знаний, т. е. преобразование качества рабочей силы. На современном этапе наука становится генератором «человеческого капитала» [8].

Затронутые в статье вопросы касаются, в первую очередь, формирования конкурентоспособности рабочей силы на уровне государства. Однако бесспорно эффективные инвестиции в человеческий капитал невозможны без активного участия бизнеса и общества в процессе его формирования. Бизнес порождает спрос на те или иные общие или профессиональные компетенции, а следовательно, и на те или иные образовательные программы, что является сигналом для общества, что будет востребовано на рынке труда, а что нет. Помимо реакции на требования рынка в обществе также складываются определенные ожидания, убеждения и требования, что и формирует социальный заказ для государства, а оно в свою очередь воздействует на сферу науки и образования. Серьезность вызовов, стоящих перед Россией, в настоящее время требует разработки интегрированного механизма формирования конкурентоспособной рабочей силы как для продолжения инновационного развития российского бизнеса, так и для сохранения и расширения конкурентных позиций на международном рынке.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сайт инвестиционно-обучающей компании Mageric. – Режим доступа: <http://mageric.com.ua/faq.php?id=35&task=showfull>. – Дата доступа: 01.04.2013.
2. Официальный сайт МГТУ. – Наука. О малом предпринимательстве. – Режим доступа: <http://mip.mstu.edu.ru/>. – Дата доступа : 02.04.2013.
3. Чувахин, Н. Теория экономического развития Й. Шумпетера / Н. Чувахин. – Режим доступа: <http://markus.spb.ru/biblioteka/shumpeter.shtml>. – Дата доступа: 02.04.2013.
4. Маснабиева, Г.Ф. Управление инновационным развитием предприятий / Г.Ф. Маснабиева // Управление экономическими системами [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: <http://uecs.ru/uecs-34-342011/item/732-2011-10-29-06-27-06>. – Дата доступа: 02.04.2013.
5. Одегов, Ю.Г. Экономика персонала. Часть 1. Теория: учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Альфа-Пресс, 2009. – 1056 с.
6. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б.М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2007. – 448 с.
7. Климов, С.М. Компоненты человеческого капитала / С.М. Климов. – Экспертно-аналитический портал «Центр гуманитарных технологий». – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2006/1932>. – Дата доступа: 02.04.2013.
8. Тугускина, Г. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал / Г. Тугускина // Управление персоналом [Электронный ресурс]. – 2009. – № 3. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1896>. – Дата доступа: 02.04.2013.
9. Patrinos, H.A. Education Past, Present and Future Global Challenges / H.A. Patrinos, G. Psacharopoulos // Policy Research Working Paper 5616. – 2011. – Access mode: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/3383/WPS5616.pdf?sequence=1>. – Access date: 01.04.2013.
10. Расходы на образование в России, ниже чем в других странах. – Реальная школа. – Режим доступа: <http://www.realschool.ru/news/1142/>. – Дата доступа: 31.03.2013.
11. Лоссан А. Не та специальность / А. Лоссан // Деловой еженедельник «Компания» [Электронный ресурс]. – 2010. – № 25 (609). – Режим доступа: <http://ko.ru/ru/articles/?id=22312>. – Дата доступа: 31.03.2013.