

Воронежский государственный аграрный университет имени императора Петра I

Недикова Е. В., доктор экономических наук, заведующая кафедрой землеустройства и ландшафтного проектирования

E-mail: nedicova@emd.usau.ru

Тел.: 8 (473) 253-75-19

Чечин Д. И., кандидат экономических наук, доцент кафедры землеустройства и ландшафтного проектирования

E-mail: proect@landman.usau.ru

Тел.: 8 (473) 253-75-19

Недигов К. Д., студент факультета землеустройства и кадастров

E-mail: impulse.vrn@gmail.com

Тел.: 8 (473) 253-75-19

УДК 330.111.4

Н. А. Серебрякова,
Н. В. Дорохова

РОЛЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОБЕСПЕЧЕНИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Аннотация: обеспечение инновационного развития экономики региона в настоящее время является важной задачей, от успешного решения которой во многом зависит конкурентоспособность региональной социально-экономической системы. Большое значение в инновационном развитии экономики региона приобретает его трудовой потенциал. От его качественных и количественных характеристик зависит способность региональной системы производить новшества и внедрять их в процесс производства. В статье авторы выстраивают логическую цепь зависимостей между различными компонентами трудового потенциала региона и управленческими воздействиями на них в целях обеспечения инновационного развития региона. В результате исследования авторы приходят к выводу о взаимообусловленности развития трудового потенциала и инновационного развития региона.

Ключевые слова: региональная экономика, инновационное развитие, трудовой потенциал.

UDC 330.111.4

N. A. Serebryakova,
N. V. Dorokhova

THE ROLE OF THE LABOR POTENTIAL IN PROVIDING INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE REGION

Abstract: ensuring the innovative development of the region's economy is currently an important task, the successful solution of which largely depends on the competitiveness of the region. Important in the innovative development of the economic system of the region is its labor potential. From its qualitative and quantitative characteristics depends on the ability of the regional system of innovation and implement them in the production process. In the article, the authors build a logical chain of dependencies between the various components of the labor potential of the region and the management effects on them in order to ensure the innovative development of the region. As a result of the study, the authors come to the conclusion that the interdependence of the development of labor potential and innovative development of the region.

Keywords: regional economy, innovative development, labor potential.

Введение

Обеспечение инновационного развития экономики Российской Федерации в совре-

менных условиях представляет собой одну из первоочередных задач, поскольку является основой повышения ее конкурен-

тоспособности. При этом модернизация экономики, основанная на ее инновационном развитии, ведет к существенным переменам во всех сферах жизнедеятельности общества. Необходимо отметить, что инновационное развитие Российской Федерации во многом определяется инновационным развитием ее регионов, под которым необходимо понимать способность региональной социально-экономической системы к самообновлению и адаптации к угрозам различной этиологии, генерированию и внедрению в производство результатов научно-технического прогресса [2]. На траекторию инновационного развития региона оказывает значительное влияние ряд факторов, среди которых необходимо отметить такие, как: научно-технический и производственный потенциал региона, его трудовой потенциал, наличие условий для социальных инноваций, степень развитости инновационной инфраструктуры. Особую роль, среди названных факторов, в инновационном развитии региона играет, по мнению авторов, трудовой потенциал.

Развитие трудового потенциала как императив инновационного развития региона

Одним из определяющих критериев социально-экономического прогресса общества являются достижения в сфере развития человека и его способностей (потен-

циала). Проблема трудового потенциала является в современных условиях одной из наиболее актуальных. Однако, к настоящему времени в науке не сложился единый подход к определению трудового потенциала. В наиболее общем виде его можно определить как совокупные возможности населения по осуществлению трудовой деятельности, изменяющиеся в результате развития производительных сил и производственных отношений. Соглашаясь с мнением Г. П. Горбачевой, можно отметить, что трудовой потенциал региона представляет собой обобщенную характеристику возможности населения участвовать в общественном производстве. Характеризовать трудовой потенциал можно с количественной и качественной стороны [3]. Количественные характеристики формируются под воздействием демографических факторов, потребностей производства в рабочей силе, возможностями удовлетворения потребности населения в труде. Качественные характеристики зависят во многом от уровня развития системы общего образования и воспитания, профессиональной подготовки и переподготовки. Анализируя данные региональной статистики можно отметить, что в Воронежской области наметилась устойчивая тенденция к росту численности рабочей силы, что свидетельствует о количественном росте трудового потенциала данного региона (рис. 1).

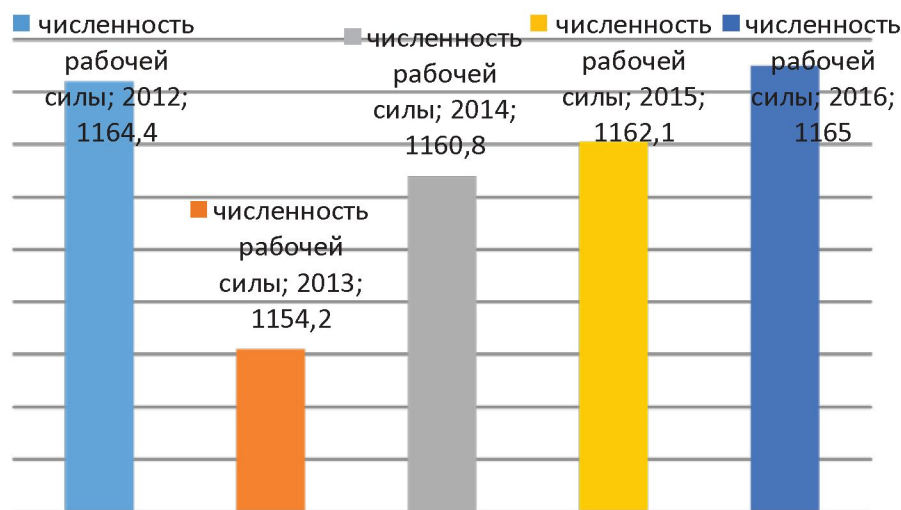


Рис. 1. Динамика численности рабочей силы в Воронежской области, тыс. чел. [5]

Необходимо отметить, что по данному показателю Воронежская область занимает одну из лидирующих позиций в ЦФО, уступая лишь Москве и Московской области. При этом, в Воронежской области в структуре трудовых ресурсов велика доля экономически неактивного населения. Уровень занятости населения в регионе остается одним из самых низких как в ЦФО, так и в Российской Федерации (Воронежская область — 62,2 %, РФ — 65,0 %, ЦФО — 68,2 %). Этот факт, а также снижение численности населения в трудоспособном возрасте выдвигают на повестку дня необходимость повышения эффективно-

сти занятости населения, которая должна проявиться не только в повышении производительности труда уже занятого населения, но и в вовлечении в трудовую деятельность ранее незанятых категорий населения (женщин с малолетними детьми, инвалидов, пенсионеров и т. п.). Что касается качественных характеристик трудового потенциала Воронежской области (уровень образования, квалификации и др.), то можно отметить его достаточно высокий уровень, что подтверждается, в частности, данными о распределении численности занятого населения по уровню образования (рис. 2):

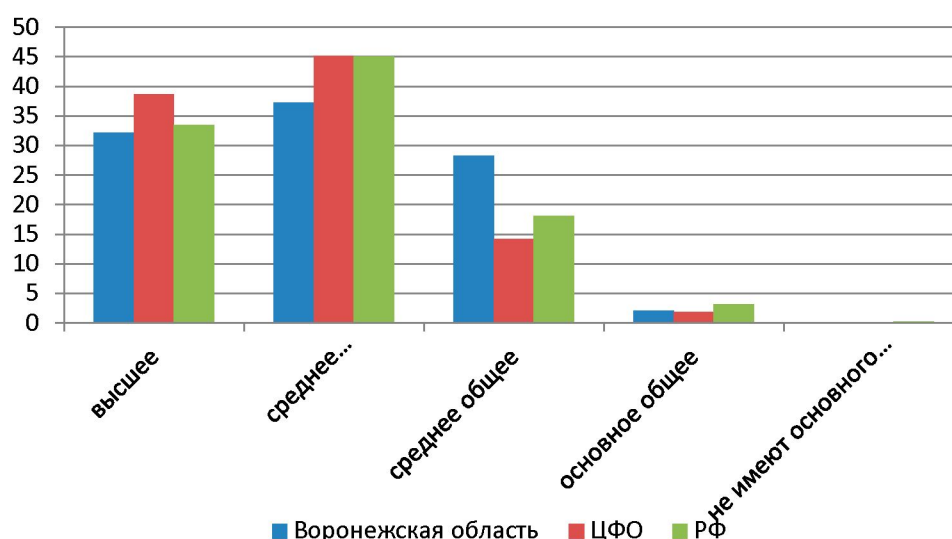


Рис. 2. Распределение численности занятого населения Воронежской области по уровню образования в 2016 году, в % [5]

Можно отметить, некоторое отставание Воронежской области по анализируемым показателям от ЦФО и Российской Федерации в целом. Поэтому одной из первоочередных задач региональных органов власти можно назвать повышение качественных характеристик трудового потенциала за счет развития системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации населения, как на корпоративном уровне, так и на уровне региона [7].

Трудовой потенциал региона как объект регулирования может быть представлен в трех видах:

- активный трудовой потенциал региона;
- резервный трудовой потенциал региона;

— перспективный трудовой потенциал региона [1].

Под активным трудовым потенциалом региона необходимо понимать занятое население региона. Управленческое воздействие на активную составляющую трудового потенциала региона должно быть сосредоточено на решении следующих задач:

- создание благоприятных условий для совершенствования способностей человека, улучшение качества жизни граждан и условий социальной среды;
- рост конкурентоспособности трудового потенциала и необходимых для этого социальных факторов экономики (образования, здравоохранения, физической культуры и спорта, культуры и СМИ).

Резервный трудовой потенциал региона формируется из безработных граждан и граждан, которые в ближайшей перспективе могут выйти на рынок труда. В целевых ориентирах управления резервной компонентой трудового потенциала региона можно выделить:

— решение проблем безработицы, что будет способствовать преобразованию резервного трудового потенциала региона в активный [4];

— создание условий для развития нестандартных форм занятости населения, способствующих включению определенных категорий населения (инвалидов, женщин с малолетними детьми и др.) в состав активного трудового потенциала региона.

Перспективный трудовой потенциал формируют будущие поколения работников региона. Они выйдут на региональный рынок труда в среднесрочной и долгосрочной перспективе. Перспективная компонента трудового потенциала региона представляет собой стратегический ресурс предложения рабочей силы на региональном рынке труда [1].

Перспективную составляющую трудового потенциала региона можно развивать посредством реализации такого направления как формирование системы трудовых ценностей детей и молодежи. Среди первоочередных задач можно назвать следующие:

— развитие системы профессиональной ориентации молодого поколения, формирование способности к самообразованию и обучению на протяжении всей трудовой жизни;

— совершенствование системы образования посредством повышения доступности образования, разработки образовательных программ, адекватных реалиям рынка труда и потребностям экономики региона.

Как отмечает Г. П. Горбачева: «Активный и резервный трудовой потенциал составляет не только экономически активное население (занятые и безработные), но и выпускники учебных заведений, военнослужащие (демобилизованные или попавшие под сокращение), лица, освобожденные из мест лишения свободы и другие категории населения, которых в экономике

относят к ближайшему трудовому резерву или потенциальной рабочей силе. Эти категории трудовых ресурсов могут быть оценены через показатели трудовой активности населения и рынка труда. Перспективный трудовой потенциал может быть оценен через демографический прогноз (динамики населения, типа его воспроизводства, уровней рождаемости и смертности, возрастно-половой структуры, миграционной подвижности) с учетом перспектив развития региональной экономики, изменений в структуре рабочих мест, возможностей региональной системы образования и т. д.» [3].

Для обеспечения инновационного развития региона необходим «инновационный трудовой потенциал», способный не только эффективно применять достижения научно-технического прогресса, но и продуцировать инновации, внедрять их во все сферы жизнедеятельности современного общества [7]. Инновационная экономика нацелена на создание и внедрение совершенно новых образцов продукции, принципиально новых или усовершенствованных технологий, новых подходов к организации процесса производства. Инновационная экономика требует от трудового потенциала региона в целом и каждого индивида в частности владения новыми компетенциями, новыми профессиональными и социальными качествами [8]. При этом важно отметить, что обеспечить развитие и повышение качества трудового потенциала региона, качества жизни населения можно только при условии более активного развития инновационной деятельности, переходе всей социально-экономической системы региона на инновационный путь развития, сопровождающегося активным внедрением инноваций, достижений научно-технического прогресса, использованию новых технологий.

Выводы

Инновационное развитие экономики региона, представляющее собой деятельность, направленную на создание и внедрение новой продукции, принципиально новых или усовершенствованных технологических процессов требует от трудового потенциала новых профессиональных

качеств и компетенций. При этом, обеспечить развитие трудового потенциала региона, повышение качества жизни населения возможно лишь на основе инновационного развития экономики.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Serebryakova N. A.* Directions of transformation of labor relations in the modern conditions / N. A. Serebryakova, N. V. Dorokhova, M. I. Isaenko, E. S. Dashkova // *Journal of Applied Economic Sciences*. — 2016. — Т. 11. № 8. — P. 1542—1551.

2. *Serebryakova N. A.* Methodological Ways of Formation of Corporate Entities in Food Industry / N. A. Serebryakova, S. V. Semenenko, N. V. Grishchenko // *Journal of Applied Economic Sciences*. Volume XI, Issue 4(42), Summer 2016. — P. 616—623.

3. *Горбачева Г. П.* Организационно-методические аспекты регулирования регионального рынка труда : дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.05 / Г. П. Горбачева. — М., 2016. — 183 с.

4. *Дробязкина Н. В.* Молодежная безработица и ее регулирование в современных условиях: на примере Воронежской области : дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.05, 08.00.01 / Н. В. Дробязкина ; [Место защиты: Воронеж. гос. технол. акад.]. — Воронеж, 2007. — 190 с. : ил. — РГБ ОД, 61 07-8/5392.

5. Сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статисти-

ки по Воронежской области. — Режим доступа: <http://voronezhstat.gks.ru/>

6. *Смолянова Е. Л.* Информационно-функциональный мониторинг состояния промышленной и торговой политики предприятий пищевой промышленности Воронежской области [Текст] / Е. Л. Смолянова, Н. А. Серебрякова, Т. А. Волкова // *Региональная экономика: теория и практика*. — 2009. — № 13. — С. 45—56.

7. *Серебрякова Н. А.* Управленческое консультирование: теоретический аспект [Текст] / Н. А. Серебрякова // *Вестник Воронежской государственной технологической академии*. — 2011. — № 4. — С. 22—26.

8. *Серебрякова Н. А.* Мониторинг инновационной и инвестиционной деятельности хозяйственных систем [Текст] / Н. А. Серебрякова, Т. А. Пахомова // *Теоретические и прикладные вопросы экономики и сферы услуг*. — 2014. — №2. — С. 27—42.

Воронежский государственный университет инженерных технологий

Серебрякова Н. А., доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры теории экономики и учетной политики

E-mail: nad.serebryakova@mail.ru

Тел.: 8-910-749-71-42

Дорохова Н. В., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры торгового дела и товароведения

E-mail: nv_dorohova@mail.ru

Тел.: 8-910-342-97-34