

ПОВЫШЕНИЕ ЦЕННОСТИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА В ПРОЦЕССЕ ИННОВАЦИОННОГО ВОСПРОИЗВОДСТВА

© 2011 Е.В. Титова

кандидат экономических наук, доцент

Московский государственный институт электроники и математики

(Технический университет)

E-mail: OET2004@yandex.ru

Статья посвящена выявлению взаимосвязей воспроизводственной функции интеллектуального потенциала с конкурентоспособностью трудовых ресурсов.

Ключевые слова: инновационное воспроизводство, воспроизводство интеллектуального потенциала, ценность интеллектуального потенциала трудовых ресурсов.

Воспроизводственная функция интеллектуального потенциала связана, в первую очередь, с конкурентоспособностью трудовых ресурсов на рынке. В связи с этим весьма актуальным становится обучение руководителей, специалистов и высококвалифицированных рабочих по наиболее перспективным, инновационным направлениям развития экономики. Большое значение имеет производственная практика в процессе обучения, умение применять теоретические модели, отыскивая эффективные решения по совершенствованию работы своей компании.

Выполнение нравственно-просветительской, оценочной, ориентирующей, коммуникативной, адаптационно-защитной, интегрирующей и других функций интеллектуального потенциала, профессиональное становление работников, качественное воспроизводство трудовых ресурсов осуществляются во всех учебных заведениях в связи с требованиями новой образовательной парадигмы.

Исследование процесса воспроизводства интеллектуального потенциала трудовых ресурсов показало, что при анализе качества обучения в большинстве вузов учитывают развитие рыночных отношений, высокие требования, предъявляемые рынком труда к молодым специалистам, в связи с чем преподавание увязывается с математическим и информационным обеспечением. Основное в методике преподавания составляют оптимизация структуры дисциплин, сочетание теоретической и прикладной подготовки в финансовых, предпринимательских и коммерческих областях - обязательные условия достижения высокой ценности трудовых ресурсов страны.

В соответствии с учетом требований рынка труда создана новая стратегия построения учебного процесса. Решения о содержании программ обучения вузы, как правило, принимают, исходя из стандарта образования и потребностей рынка труда. Отдельные программы связаны с тем или иным направлением профессиональной деятельности, предусматривают разнообразные формы активного обучения.

Поскольку в соответствии с формированием инновационных отношений работник обязан четко ориентироваться в вопросах конкуренции своего конкурентного позиционирования, антимонопольной политики и др., в модульных программах обучения обязательно присутствуют модули по государственному и муниципальному управлению, экономике, юриспруденции и т.д. В связи с быстрым устареванием нормативных, правовых и законодательных документов предусмотрена гибкая замена модулей.

Исследование динамики развития интеллектуального потенциала трудовых ресурсов во времени позволяет дать новое экономико-историческое измерение процессу развития производительных сил общества.

Исходя из высокой степени дифференциации образовательных услуг, наличия специфических условий логистических операций в данной сфере, мы полагаем, что высшее образование представляет собой один из узловых пунктов организационной структуры социального воспроизводства интеллектуального потенциала трудовых ресурсов.

Коммерциализация вузов, проведение научно-исследовательских разработок на основе пря-

мых заказов работодателей должны осуществляться в рамках основной задачи снижения социальных рисков и создания полноценного образования для повышения ценности потенциала трудовых ресурсов в воспроизводстве. Очевидно, что без активного участия государства невозможно обеспечить гармонизацию развития интеллектуального потенциала трудовых ресурсов на основе принципа максимизации полезности и создания условий для его наиболее эффективного социального воспроизводства. Одним из важных направлений является приведение в соответствие цены и стоимости трудовых ресурсов в части объемов и структуры заработной платы, соотношения последней и предпринимательских доходов, устранение отставания уровня доходов работников бюджетной сферы от доходов в других областях.

Развитие российского интеллектуального потенциала в последние годы идет более динамично. Об этом свидетельствует тот факт, что число лиц с высшим образованием в экономике за период с 1996 по 2006 г. увеличилось на 42,8%.

Глобализация, требование инновационности производства, обострение конкуренции побуждают субъектов рынка труда искать конкурентные преимущества в собственных ресурсах. Речь идет о нематериализованных, идеальных знаниях, находящихся в виде системы образов и идей в сознании работника¹.

Ценность интеллектуального потенциала работников проявляется в их профессионализме, важнейшем элементе инновационного процесса, модификации структуры производства в соответствии с требованиями рынков и потребителей.

В целях расширения экономических отношений и развития рыночных механизмов в трудовой сфере, по нашему мнению, структурам всех уровней управления следует обеспечить непрерывный мониторинг рынка интеллектуального труда, оценку объема подготовки специалистов различных уровней и направлений, спроса на образовательные услуги, а также активную политику государства на данном рынке. Необходимо создать организационные структуры, обеспечивающие коммуникацию системы высшего профессионального образования с рынком труда.

Проблему взаимодействия рынка труда, рынка образовательных услуг и общества в целом невозможно решать без учета интересов потребителей образовательных услуг, так как оценку интеллектуального потенциала формируют все заинтересованные стороны: выпускники, преподаватели вузов, ра-

ботодатели, отраслевые эксперты. В настоящее время активно обсуждается тезис о приоритете оценки работодателя.

Очевидно, что определение ценности интеллектуального потенциала трудовых ресурсов в инновационном обществе не может быть осуществлено без хорошо разработанной методики. Ключевым компонентом методики, по нашему мнению, является правильный выбор критериев общественной оценки; в качестве базового может использоваться конкурентоспособность выпускника на рынке труда при его конкурентном позиционировании.

В Москве успешная карьера молодого специалиста зависит не только от его собственных качеств и навыков, но и от ряда других факторов, в первую очередь, от тех качеств и навыков, которыми обладают его конкуренты на рынке труда.

На столичном рынке труда специалист узкого профиля более востребован и потенциально более успешен.

По оценкам экспертов, на рынке труда в г. Москве объем предложения молодых специалистов значительно превышает спрос. Возможность большего выбора для работодателей столицы делает их более критичными. В условиях конкуренции между молодыми специалистами работодатели придают большее значение качествам и умениям, связанным с межличностным общением: корпоративной культуре, коммуникативным навыкам, стрессоустойчивости.

Более всего востребованы общетеоретическая подготовка и уровень базовых знаний в области внутрифирменного планирования.

В целом, процесс формирования ценности современного интеллектуального потенциала трудовых ресурсов в инновационной экономике связан с глобальными объективными факторами при формировании нового синергетического мироощущения, которое определяет степень адаптации системы знаний к реальной динамике изменения действительности, с нарастанием разрыва между системой профессиональных знаний и уровнем общей культуры, что выражается в гипертрофированных формах ценностных ориентиров и технократическом мышлении.

Совершенствование системы взаимодействий интеллектуальных трудовых ресурсов и работодателей на рынке труда может помочь решить эту проблему. Существенные преобразования в экономике, связанные с необходимостью выхода на мировой уровень конкурентоспособности трудовых ресурсов, могут быть успешно реализованы лишь в том слу-

чае, если они сопровождаются формированием высокого нравственного потенциала, профессиональной компетентности, инициативы, творческого подхода к принятию решений.

Инновационная качественная подготовка квалифицированных трудовых ресурсов является главным фактором функционирования мобильного рынка труда, без которого немислимо дальнейшее развитие.

Новые тенденции в развитии промышленности вызвали к жизни новые нестандартные формы функционирования рынка трудовых ресурсов, а именно гибкого рынка труда².

Правительства многих стран поддержали новые формы гибкой занятости. Однако практика последних двух десятилетий пока не подтвердила чрезвычайно оптимистические прогнозы насчет автоматического движения капиталов и рабочей силы в перспективные отрасли и сокращения благодаря этому безработицы. Вместе с тем четко установлено, что гибкий рынок труда способствует экономии на трудовых издержках, а политика гибкой занятости в известной степени гуманизирует трудовые отношения.

Следует подчеркнуть сложность и противоречивость данной формы рынка труда. Сложность заключается в объекте - многоотраслевом, динамичном хозяйстве, переходящем на новую ступень развития, на которой господствуют индустриально-информационные и информационные технологии.

В высокообразованных мобильных кадрах заинтересованы и общество в целом, и любой предприниматель. Однако возможности субъектов хозяйствования для осуществления этой задачи, вложения капитала в развитие трудовых ресурсов неодинаковы. Важнейшим условием превращения такой возможности в реальность в информационном обществе является всесторонняя поддержка государством субъектов рынка труда - работников.

Наиважнейшей ценностью и основным капиталом современного общества становится работник, способный к поиску и освоению новых знаний, к принятию нестандартных решений. Все более осознается императив выживания и глобальной ответственности за будущее, увеличивается многообразие социальных укладов общества, признается объективная необходимость развития многогранности и гибкости мышления.

Проблема слишком сложна и, как любая практическая созидательная задача, имеет множество решений, которые должны быть разумными и вытекать из стратегии концепции развития нации и государства.

Все агенты рынка труда должны быть конституционно защищены. Это значит, что государство, обеспечивая определенный уровень свободы продавца и покупателя на данном рынке, как, впрочем, и на любом другом, должно иметь безусловный контроль над этим рынком, не подменяя рыночный механизм, а дополняя и корректируя его. Необходим глобальный маркетинг, выявление приоритетных отраслей развития экономики, маркетинг потребностей в специалистах для данных отраслей и определение необходимого образовательного стандарта работников. Единственный путь достижения этого - постоянное изучение спроса на рынке труда, тесное взаимодействие всех его субъектов.

Одним из направлений совершенствования экономических отношений работника и работодателя является партнерское сотрудничество на основе расширения использования информационных технологий. По нашему мнению, необходимо внедрение в процесс такого взаимодействия работника и работодателя информационно-аналитической модели, позволяющей вести сбор, накопление и анализ статистической информации о потребностях партнеров.

В организационной структуре компании следует выделить информационно-аналитический блок по управлению ее взаимодействием с работниками.

Управление процессом взаимодействия работника с работодателем базируется на ключевых принципах управления: входом в управляемый процесс служат инвестиционные ресурсы, выходом - работник. Центральное место отводится структурному подразделению компании по организации совместной деятельности с партнерами, что позволит обеспечить качественное оперативное информационное взаимодействие и поддержку принятия управленческих решений работодателями (рис. 1).

В результате внедрения такой модели взаимодействия партнеров можно: сформировать единое информационное пространство всех участников партнерского сотрудничества; вести накопление, анализ и обобщение статистической информации о вакансиях компаний, оценивать соответствие предложения специалистов их востребованности на рынке труда; прогнозировать потребности в количестве и качестве выпускаемых на рынок труда города специалистов, вести мониторинг их трудоустройства.

Совершенствование взаимодействия в сфере партнерского сотрудничества предусматривает: создание единого информационного пространства компаний и работников на основе информационно-аналитической модели; реализацию их совместных ин-

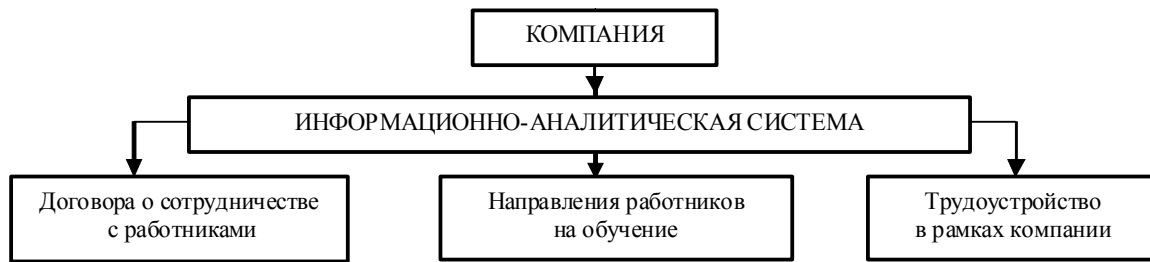


Рис. 1. Система партнерского сотрудничества работника и работодателя

тересов в виде учебно-производственных комплексов и других форм на муниципальном и региональном уровне. Это позволит повысить ценность интеллектуального потенциала трудовых ресурсов, социально-полезной отдачи системы профессионального образования, а также востребованность работников на рынке труда.

В настоящее время одной из наиболее значительных тенденций изменения экономической структуры воспроизводства является территориальная концентрация рынка образовательных услуг в Москве. Это приводит к важному, на наш взгляд, выводу, что данная сфера услуг в настоящее время становится относительно автономным центром в экономической структуре и развитии центростремительных тенденций.

Развитие концентрации и интеграции сферы образовательных услуг обеспечивает целостность воспроизводства, что наиболее ярко проявляет себя в крупных городах федерального значения (Москва, Санкт-Петербург), а также в городах других экономических районов.

Таким образом, очевидно, что рыночная трансформация интеллектуального потенциала, имея в своей основе необходимые социальные, научно-технические, институциональные предпосылки, осуществляется в сложном, противоречивом режиме.

Реализация общесовременной закономерности движения к инновационной системе отечественной экономики предполагает усиление регулирующей роли государства. Участие государства в инновационных экономических процессах в качестве важнейшего координирующего института, выполняющего функции спецификации прав собственности, централизованных институциональных изменений (система налогообложения, финансово-кредитная, промышленная, социальная политики), производства общественных благ, предполагает наличие социально ориентированной стратегии развития, формирование соответствующих институтов ценностей, мотивов, стереотипов поведения.

Разработка основных направлений повышения ценности интеллектуального потенциала, содержащих четкие приоритеты и цели, должна стать основополагающим императивом. В данной связи необходимы оценка реального состояния рынков трудовых ресурсов и образовательных услуг, осуществление международных сравнений, выявление тех тенденций, которые отражают направленность движения и позволяют обнаружить его перспективы. Представляется оправданным использование широко применяемого за рубежом индекса человеческого развития (ИЧР), предложенного специалистами Программы развития ООН.

Важнейшим фактором, определяющим требования к ценности интеллектуального потенциала трудовых ресурсов, является уровень технологичности производственных процессов. В первую очередь, речь идет об использовании персональных компьютеров и новейших информационных технологий на рабочих местах как основного инструмента создания и обработки информации. Кроме того, важнейшим аспектом выступает применение специализированного профессионального оборудования (например, лабораторного). Следовательно, необходимым требованием к уровню интеллектуального потенциала современных специалистов является владение информационными технологиями, используемыми на рабочих местах.

В качестве второго важнейшего фактора формирования требований к интеллектуальному потенциалу специалистов рассматривается развитие и применение новейших методологических подходов, что обусловлено результатами научных исследований в различных отраслях деятельности. Использование новых методик, позволяющих повысить качество работы, является важнейшей задачей для организаций и их сотрудников. Эта задача решается организациями и компаниями, обеспечивающими корпоративное обучение.

Нам представляется, что наиболее конструктивной в смысле формирования развития интеллектуального потенциала трудовых ресурсов является модель Маккинзи - "7К"²³ (рис. 2).

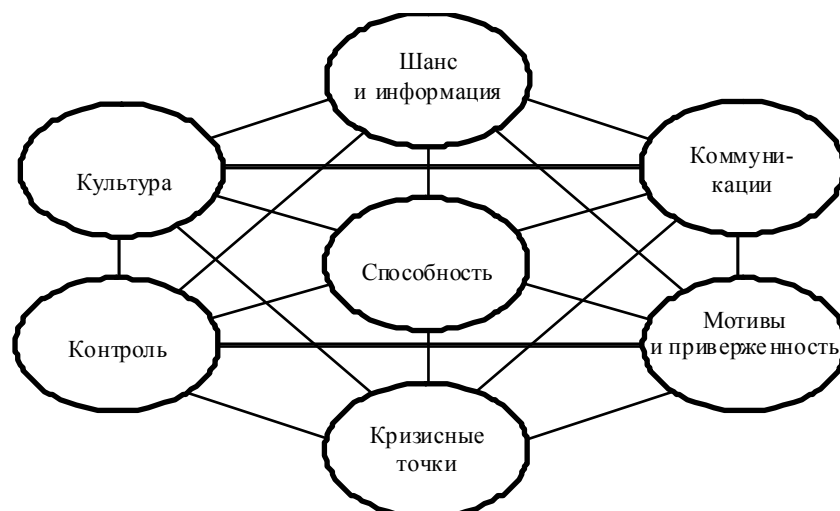


Рис. 2. Модель "7К"

Планирование как коммуникации есть мощный фактор информационной интеграции деятельности работников и работодателя.

На информированности основана возможность контролировать опасности и позитивные обстоятельства среды.

Своевременное выявление кризисных точек позволяет менять курс до того, как происходят кризисы или открываются новые возможности⁴.

¹ В 1993 г. состоялась первая конференция в Бостоне, специально посвященная проблематике управления знаниями в компаниях и организациях. Именно этот год считается годом формирования Knowledge Management (KM) как направления HR-менеджмента.

Первыми предприятиями, применяющими технологии управления знаниями, стали такие высокотехнологические компании, как Хегох Corporation, Hewlett-Packard Company, IBM, некоторые фармацевтические фирмы.

² Распространение гибкой занятости, необходимость более частого приспособления работника к меняющимся требованиям экономики дали основание профсоюзам, рабочим комитетам ставить вопросы перед работодателями о повышении уровня образования и профессиональных навыков, конкурентоспособности рабочей силы.

Леворадикальные научные направления увидели в данной тенденции новую парадигму в проводимой экономической политике.

Неоклассики стали утверждать, что благодаря уменьшению издержек на рабочую силу капитала и работники устремятся в перспективные отрасли, которые получат новый импульс к развитию. В результате безработица станет уменьшаться.

³ Американская фирма управленческого консультирования.

"Способность" на схеме "7К" окружена шестью факторами, представляющими многоцелевую деятельность функционального планирования:

1. Коммуникации. Планирование как коммуникации есть мощный фактор информационной интеграции деятельности функциональных и образовательно-производственных звеньев.

2. Шанс и информация. Возможность контролировать опасности и позитивные обстоятельства среды основывается на информированности.

3. Мотивы и приверженность. Планирование может быть бесполезным, если оно не подкреплено системой, которая регулярно выявляет крупные проблемы, ранжирует их и трансформирует в мотивы, призывающие людей к работе. Перечень проблем становится источником обновления мотивов людей.

4. Кризисные точки. Планирование помогает избежать опасности среды или использовать благоприятную возможность. Выявление кризисных точек позволяет менять курс до того, как происходят кризисы или открываются новые возможности.

5. Контроль. В образовании могут устанавливаться долгосрочные задания по росту и расширению образовательных услуг, увеличению дохода или доли рынка. Но структурные единицы сохраняют гибкость, регулярно пересматривая задания, а если нужно, меняют их.

6. Культура в планировании. Проявляется в регулярном составлении стратегических планов исходя из общего видения направлений движения системы.

⁴ См. также: Ходжсон Дж. Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастания сложности // *Вопр. экономики*. 2001. № 8; Бродниковская В.П. Интеллектуальные ресурсы новой России: тенденции и перспективы // *Россия и совр. мир*. 2002. № 4 (37); Amendola M., Gaffard J.L. *The Innovative Choice*. Oxford, 2006.

Поступила в редакцию 01.12.2010 г.