

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

Статья посвящена вопросам кадрового обеспечения инновационного развития экономики, которые являются определяющими в достижении регионального экономического роста, в усовершенствовании всех ведущих отраслей региональной экономики. В статье рассматриваются источники формирования системы кадрового обеспечения инновационного развития региона.

Ключевые слова: региональная экономика, инновационная деятельность, кадровые ресурсы, региональная система кадрового обеспечения.

Экономические реформы, проводимые в стране, в значительной мере базируются на усилении роли регионов в развитии хозяйственного комплекса России. Этим обусловлена необходимость разработки концепции системы регионального управления рынком труда. Новое состояние регионального рынка труда требует адекватности системы управления.

В настоящее время в результате развития новых и модернизации традиционных отраслей экономики, глубокой технологической реконструкции промышленного производства значительно возрастает роль интеллекта, а наиболее ценным товаром на рынке становятся кадровые ресурсы. Таким образом, для развития региональной инновационной системы большое значение приобретает наращивание инновационного и интеллектуального капитала, постоянное повышение уровня кадровых ресурсов, использование при этом научных методов их привлечения, сохранения и развития.

Кадровая политика – это один из ключевых факторов, определяющих конкурентоспособность региона. Для успешной конкуренции на мировом рынке, все более ориентирующемся на экономику знаний и технологий, необходимо наряду с инновационными технологиями рассматривать кадровые ресурсы в качестве основного ресурса для дальнейшего развития экономики региона. Вопросы формирования кадровой политики региона связаны с законами экономического развития, и основным аспектом данных закономерностей являются особенности регионального воспроизводства. Процесс воспроизводства региональной экономики формирует кадровую политику региона, которая в свою очередь определенным образом влияет на приоритетность развития отдельных отраслей, инвестиционную политику региона.

Особенность кадровой политики на региональном уровне заключается в том, что региональная власть не может непосредственно формировать или оказывать влияние на кадровую политику предприятий, но, тем не менее, обязана создавать условия для их эффективного функционирования. Задача региональной власти заключается в создании правовых, нормативных, экономических и социальных условий для развития кадровых ресурсов.

Региональная система кадрового обеспечения инновационной деятельности – составляющая социально-экономической системы региона, включающая ее кадровые ресурсы (количественные, качественные и структурные параметры), взаимодействие ее различных составляющих, а также механизмы, обеспечивающие инновационную направленность развития экономики региона. Стратегической целью создания региональной системы кадрового обеспечения инновационной деятельности является удовлетворение потребности рынка труда в оптимально сбалансированных по количеству и качеству высококвалифицированных, лояльных и хорошо мотивированных кадрах, способных обеспечить инновационное развитие региона.

Задачи формирования региональной системы кадрового обеспечения:

1. Опережающее изучение потребностей рынка труда в специалистах в области управления инновационной деятельностью.
2. Учет соотношения потребности региона в рабочей силе и источников ее обеспечения.
3. Создание условий для привлечения кадровых ресурсов в региональную инновационную систему.
4. Формирование устойчивых внешних связей, призванных обеспечить своевременный взаимосогласованный приток специалистов в сфе-

ру управления инновационной деятельностью региона.

5. Качественное обновление структуры, содержания и технологий профессионального образования.

6. Развитие системы переобучения высвобождаемых работников и незанятого населения.

Для осуществления широкомасштабной и результативной инновационной деятельности в отдельном регионе и в стране в целом необходимо не только иметь четкое представление о том, что такое инновационная деятельность, в каких формах и по каким направлениям она может осуществляться. Не менее важно знать, какие специалисты требуются для этого и в каком количестве, в том числе и менеджеры, управляющие инновационными процессами. Эта проблема в современных условиях актуализируется из-за резкого обострения противоречия между потребностями, объективно обусловленными закономерностями общественного развития, и складывающимися условиями их удовлетворения.

Под потребностью в специалистах по управлению инновационной деятельностью для органов управления регионом понимается достаточное число специалистов, необходимое для выполнения следующих функций [1]:

- принятие решений, разработка планов и программ в области соответствующих изменений качественного уровня развития региона относительно принятого эталона сравнения;
- координация процессов разработки и создания научно-технических новшеств, необходимых для достижения запрограммированного (запланированного) результата;
- координация процессов введения новшеств в сферу практического применения хозяйствующих субъектов региона;
- управление процессами результативного использования новшеств, обеспечивающих приближение параметров региона к аналогичным показателям базы сравнения;
- необходимое инфраструктурное сопровождение новшеств, включая правовое, нормативное, организационное, экономическое, финансовое, техническое.

Процесс создания новых знаний, разработки новых образовательных программ и непосредственно подготовки по ним специалистов занимает длительный период. Следовательно, существенно возрастает роль опережающих исследований, определяющих потреб-

ность в кадрах на долгосрочную перспективу. Сегодня же хорошо обоснованные прогнозные исследования являются скорее исключением, чем правилом. В условиях стремительного изменения потребностей экономики региона это может привести к тому, что подготавливаемые кадры завтра будут лишь предельно ограниченно востребованы рынком.

Следует отметить, что выявление и оценка структуризации кадрового потенциала должны включать методологическую разработку и организационную работу по обследованию научных и научно-технических организаций и коллективов, формирование социологической базы данных для многоаспектного мониторинга рынка труда в области инновационной деятельности.

Мониторинг рынка труда направлен на выявление:

- наиболее разработанных и перспективных направлений (проблем) развития науки и технологий;
- реально сложившегося кадрового состава по областям и направлениям развития инновационной системы и по продвинутым перспективным направлениям и проблемам;
- кадрового состава, который необходимо сохранить и пополнить для развития продвинутых и перспективных направлений исследований;
- потенциально невостребованного и высвобождаемого кадрового состава по критерию объективных потребностей в научно-технологических достижениях.

Потребность в специалистах по управлению инновационной деятельностью должна определяться на основе учета всего множества составляющих экономическую систему элементов и особенностей ее функционирования, учета целевых установок, ориентировки на достижение общих, а не только локальных результатов.

В настоящее время наиболее известен метод определения спроса на специалистов на основании рейтинга инновационного развития регионов. При построении модели использовано допущение, что потребность в специалистах по организации и управлению в сфере инновационной деятельности (выраженная в относительных единицах) линейно зависит от агрегированного показателя уровня инновационного развития региона. При составлении рейтинга проведен анализ показателей инновационного разви-

тия субъектов РФ. Это такие показатели, как: количество патентов в субъекте РФ, количество организаций, выполняющих исследования и разработки в субъекте РФ, и др. На основе показателей определены показатели-индикаторы, характеризующие инновационное развитие региона (субъекта РФ). В зависимости от уровня инновационного развития региона определяется потребность в специалистах в области управления инновационной деятельностью.

В том случае, если в регионе существует потребность в специалистах в области инновационной деятельности, необходимо исследовать и выявить источники кадровых ресурсов, в наибольшей степени соответствующие уровню экономического и инновационного развития региона.

По нашему мнению, основными источниками формирования региональной системы кадрового обеспечения инновационной деятельности являются:

1. Обучение специалистов.
2. Переподготовка (переобучение) специалистов.
3. Привлечение квалифицированных специалистов, ушедших в другие отрасли экономики региона.
4. Лизинг (аренда) специалистов.
5. Миграция и релокация специалистов.

Термин «профессиональное обучение» означает любой вид обучения занятию, дающий возможность приобрести или развить знания и мастерство технического или профессионального характера либо необходимые для выполнения функций младшего руководящего персонала, независимо от того, преподаются ли они на предприятии или за его пределами, и включает профессиональное переобучение.

Преобразование научно-технических разработок в инновационный продукт могут обеспечить только профессионально подготовленные специалисты в области менеджмента инноваций. В настоящее время для подготовки специалистов в области менеджмента инноваций требуется переход к опережающему образованию. Необходимо начинать готовить специалистов, которые потребуются завтра, несмотря на то, что сегодня для них в регионе может не оказаться работы.

Важнейшей задачей образования в современных условиях является формирование у обучающихся научного мышления, навыков самостоятельного усвоения и критического анализа новых сведений, умения строить научные гипотезы

и планировать эксперимент по их проверке. Решение этой задачи не представляется возможным без широкого использования новых информационных технологий. Информационные ресурсы стали, по существу, новой экономической категорией, определяющей очередной взлет научно-технического прогресса. В информационном обществе существенным образом изменяется стратегия образования, причем важнейшей его чертой является широкое использование информационных технологий [2].

Переподготовка (переобучение) организуется с целью освоения новых профессий высвобождаемыми работниками, которые не могут быть использованы по имеющимся у них профессиям, специальностям, работниками, пожелавшими сменить профессию с учетом потребностей рынка труда.

Повышение квалификации и переподготовка кадров в большинстве случаев должны проводиться без отрыва от производственной деятельности [3], что становится возможным с использованием технологий дистанционного образования. Дистанционное образование, именуемое также электронным (distance learning/e-learning) или обучением, не предполагающим отрыва от обычной работы, все чаще воспринимается как полноценная альтернатива традиционным форматам очного обучения. Данная система образования — не модификация заочного обучения, а новая форма профессионального образования, способная внести качественные перемены в существующую практику.

Специалисты в области менеджмента инноваций, у которых уже есть некоторый значимый опыт и уровень квалификации, могут присутствовать на территории региона, однако до определенного момента времени они могут работать в более интересных или высокооплачиваемых сферах деятельности. В случае активизации инновационной деятельности в регионе необходимо создать условия для привлечения таких специалистов в сферу управления инновациями.

Лизинг (аренда) персонала — это метод использования человеческих ресурсов, который заключается в предоставлении клиенту находящихся в штате компании-провайдера (лизингового агентства) специалистов в области менеджмента инноваций необходимой квалификации для осуществления определенных функций в интересах этого клиента на относительно длительный срок (от трех месяцев и до несколь-

ких лет) [4]. При лизинге персонала специалисты в области менеджмента инноваций постоянно находятся в штате компании-провайдера, которая их нанимает, а потом «сдает в аренду» работодателю, в том числе и в другие регионы.

Основными предпосылками для использования лизинга персонала обычно является необходимость нанять работников в других регионах, не открывая при этом филиалов или представительств, а также получить в распоряжение в короткие сроки необходимое число специалистов для работы над инновационными проектами.

Эксперты в области управления персоналом полагают, что услуги лизинга будут пользоваться большим спросом, когда инновационная деятельность в регионах активизируется, приток иностранных корпораций в Россию возрастет, а российские предприятия начнут серьезно думать о разработке и внедрении инноваций.

Ожидается, что около 50% всех работников примерно через десять-пятнадцать лет будут работать по контракту лизинга или аутстаффинга.

Меры по стимулированию мобильности специалистов в области менеджмента инноваций играют растущую роль среди инструментов государственной научной и инновационной политики. Работа в других регионах, в странах ближнего или дальнего зарубежья привлекает прежде всего возможностью применения накопленного опыта в новых условиях; стремлением к получению знаний в масштабных проектах; повышением собственной капитализации на рынке труда.

Процессом привлечения в регион кадровых ресурсов (КР) можно управлять. Это означает, что можно использовать различные средства и способы управляющего воздействия, позволяющие в той или иной степени влиять на качество, количество и сроки привлечения в регион КР.

Таблица 1. Классификация источников формирования региональной системы кадрового обеспечения инновационной деятельности

№ п.п.	Классификационный признак	Классификационные группировки инноваций	Источники формирования региональной системы кадрового обеспечения инновационной деятельности
1.	Исходное местоположение КР	Внутренние	Обучение специалистов. Переподготовка (переобучение) специалистов. Привлечение квалифицированных специалистов, ушедших в другие отрасли экономики региона.
		Внешние	Лизинг (аренда) специалистов. Миграция и релокация специалистов.
2.	Оперативность привлечения КР	Привлечение за короткий период времени	Переподготовка (переобучение) специалистов. Привлечение квалифицированных специалистов, ушедших в другие отрасли экономики региона. Лизинг (аренда) специалистов. Миграция и релокация специалистов.
		Привлечение за длительный период времени	Обучение специалистов.
3.	Продолжительность привлечения КР	Временно	Переподготовка (переобучение) специалистов. Привлечение квалифицированных специалистов, ушедших в другие отрасли экономики региона. Лизинг (аренда) специалистов. Миграция специалистов.
		Постоянно	Обучение специалистов. Релокация специалистов.
4.	Форма привлечения КР	Коллективная	Лизинг (аренда) специалистов. Релокация специалистов. Переподготовка (переобучение) специалистов.
		Индивидуальная	Обучение специалистов. Переподготовка (переобучение) специалистов. Привлечение квалифицированных специалистов, ушедших в другие отрасли экономики региона. Миграция и релокация специалистов. Лизинг (аренда) специалистов.
5.	Уровень квалификации привлекаемых КР	Высокий	Привлечение квалифицированных специалистов, ушедших в другие отрасли экономики региона. Лизинг (аренда) специалистов. Миграция и релокация специалистов.
		Низкий	Обучение специалистов. Переподготовка (переобучение) специалистов.

Выбор способов и средств управляющего воздействия во многом определяется классификацией источников привлечения в регион КР. Классификация — группировка изучаемых объектов по совокупностям (классам), различающимся между собой преимущественно количественными признаками, а наблюдаемое при этом качественное различие между соседними классами отражает, как правило, динамику развития объектов или их иерархический порядок [5].

Классификация — способ организации эмпирического массива информации. Цель классификации — установление определенной структуры порядка, нормативно-мерного упорядочивания множества, которое разбивается на гетерономные друг по отношению к другу, но однородные внутри себя по какому-либо признаку, отделенные друг от друга подмножества. При классификации каждый элемент совокупности должен попасть в то или иное подмножество. Таким образом, цель классификации — определение места в системе любой единицы (объекта), а тем самым установление между ними наличия некоторых связей [6]. Обладание ключом (критерием) классификации позволяет ориентироваться в многообразии понятий или (и) объектов. Классификация позволяет обнаруживать пробелы в существующем знании, служить основанием для диагностических и прогностических процедур.

Классификация источников привлечения в регион КР означает распределение этих источников на конкретные группы по определенным критериям. Построение классификационной схемы источников привлечения в регион КР начинается с определения классификационных признаков. Классификационный признак представляет собой отличительное свойство данной группы источников привлечения в регион КР, ее главную особенность.

По мнению авторов, для классификации источников КР необходимо выделить следующие классификационные признаки:

- исходное местоположение КР;
- оперативность привлечения КР;
- продолжительность привлечения КР;
- форма привлечения КР;
- уровень квалификации привлекаемых КР.

В таблице 1 приведена классификация источников формирования региональной системы кадрового обеспечения инновационной деятельности.

Обобщение и систематизация классификационных признаков и создание на основе этого классификации источников формирования региональной системы кадрового обеспечения инновационной деятельности имеют существенную практическую значимость, поскольку позволяют рационально управлять применением различных стратегий управления КР, призванных обеспечить инновационную направленность развития экономики региона.

Список использованной литературы:

1. Зинов В.Г. Менеджмент инноваций: Кадровое обеспечение. М.: Дело, 2005. — 496 с.
2. Управление современным образованием. Социальные и экономические аспекты / Под ред. А.Н. Тихонова. — М.: Вита-Пресс, 1998. — 256с.
3. Шахзадеян А.М. Инструментарий совершенствования системы дистанционного образования. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. М., 2006.
4. Юткина Ю. Новое. Лизинг рабочей силы в России [Режим доступа]: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=131&pub=400>
5. Алаев Э.Б. Социально-экономическая география: Понятийно-терминологический словарь. — М.: Мысль, 1983. — 350 с.
6. Социология: Энциклопедия/Сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко. — Мн.: Книжный Дом, 2003. — 1312 с.

Сведения об авторах: Даванков Алексей Юрьевич, заведующий кафедрой мировой и региональной экономики Челябинского государственного университета, доктор экономических наук, профессор тел. (351)7997072, e-mail: iserp @econ.cgu.chel.su

Соколов Константин Олегович, заведующий лабораторией экономических исследований Челябинского государственного университета, кандидат экономических наук 454126 г. Челябинск, а/я 14710, тел. (351)7997078, e-mail: sokolov_k@mail.ru

Davankov A.Yu., Sokolov K.O.

Forming of peopleware system of innovational development of regional economy

This article is devoted to the questions of peopleware of economic innovational development, which are determinative in attainment of regional economic growth, in perfection of all leading branches of regional economy. The sources of forming of peopleware system of regional innovational development are regarded in this work.

Key words: regional economy, innovational activity, human resources, regional system of peopleware.