

Сафин Ф. М.

*доктор экономических наук, профессор,
Казанский государственный университет
культуры и искусств*

Трудовой потенциал инновационной экономики: постановка проблемы

В статье анализируется сущность человеческого капитала, трудового потенциала, рассматривается их соотношение. Делается вывод о том, что трудовой потенциал является решающим фактором достижения стратегических целей общества, формирования инновационной составляющей экономики. Одним из главных препятствий инновационного развития экономики является неадекватность существующей институциональной структуры возможностям его развития, наличие разрыва между имеющимся человеческим капиталом и эффективностью реализации трудового потенциала.

Ключевые слова: человеческий капитал, трудовой потенциал, инновационная экономика.

Labor potential of innovative economy: problem statement

In the article is analyzed the essence of human capital, labour potential, is considered their relationship. The conclusion is made that the labour potential is a decisive factor in the achievement of strategic goals of the company, formation of innovation economy. One of the main obstacles innovative development of the economy is the inadequacy of the existing institutional structure of the opportunities of its development, the existence of gap between available human capital and the effectiveness of the implementation of the labor potential.

Keyword: human capital, working capital, innovative economy.

Происходящие инновационные процессы, связанные с переходом к постиндустриальному обществу и качественным изменением роли человеческого фактора в экономике, обусловили повышенный интерес к проблемам человеческого капитала, воспроизводства трудового потенциала. В научной литературе для исследования сферы труда используются различные термины такие как «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», «интеллектуальный капитал», «социальный капитал», «организационный капитал» (1). Терминологическое разграничение данных понятий является исключительно важным при разработке и принятии решений концепций, программ соци-

ально-экономического развития как страны в целом, так и отдельных отраслей: образования, здравоохранения, культуры, спорта, трудовых отношений, социального обеспечения и т.д. Термин «человеческий капитал» был предложен в 1961 году Т.Шульцем, который в 1981 году дополнил свою теорию следующим образом «Рассматривайте все человеческие способности либо как врожденные, либо – как приобретенные. Свойства.. которые являются ценными и могут быть развиты с помощью соответствующих вложений, будут человеческим капиталом» (2). Термин «человеческий капитал» быстро вошел в арсенал понятий используемых как западными, так и отечественными исследователями. До недавнего времени в нашей стране при анализе социально- трудовых отношений использовались такие категории как «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал». Полагаем, что границы понятий « рабочая сила», «трудовые ресурсы» сегодня четко обозначены в научных исследованиях. При анализе сущностных характеристик понятий «человеческий потенциал» и «трудовой потенциал» пока имеют место различные толкования. Человеческий потенциал, выражающий сущность человеческого капитала, включает в себя как важную составную часть трудовой потенциал. Нам кажется удачным определение соотношения человеческого потенциала и трудового потенциала данное группой исследователей из Российской Академии Наук И.Соболевой, И.Масловой, С.Белозеровой, что человеческий потенциал экономики можно охарактеризовать как накопленный населением запас физического и нравственного здоровья, общекультурной и профессиональной компетентности, творческой, предпринимательской и гражданской активности, реализуемый в разнообразных областях деятельности и в сфере потребления. Этот запас способностей не зависит от того, в какой мере они реализуются. В экономической теории человеческий потенциал подлежит рассмотрению не во всем многообразии своих характеристик, а лишь в той мере, в какой его реализация влияет на социальную и экономическую эффективность воспроизводственных процессов. Трудовой потенциал – одна из ключевых подсистем человеческого потенциала. Носителями первого являются только трудоспособные граждане, второго – все население страны (включая лиц моложе и старше трудоспособного возраста). На индивидуальном уровне трудовой потенциал соотносим с рабочей силой, человеческий потенциал – с личностью. Сфера реализации трудового потенциала – производство материальных и нематериальных благ и услуг (трудовая деятельность) (3).

В то же время полагаем, что приведенное определение исследователей следует дополнить тем, что трудовой потенциал – это ресурс-

ная категория. Он включает в себя не только трудоспособных граждан, как одну из ключевых подсистем человеческого потенциала. Трудовой потенциал становится решающим фактором развития экономики лишь тогда, когда происходит его соединение с средствами, предметами труда, которые могут быть использованы для решения определенной задачи или достижения поставленной цели. В данной статье мы будем оперировать термином «трудовой потенциал», исходя из вышеизложенного его понимания.

Не требующим доказательства является признание того факта, что современный этап развития России, нацеленный на формирование, развитие и использование инновационной составляющей экономики, безусловно, предполагает эффективную реализацию трудового потенциала. Трудовой потенциал общества в настоящий период является решающим фактором достижения стратегических задач развития экономики, ее модернизации и конкурентоспособности. В то же время, наша страна, имея мощный человеческий капитал, пока еще проигрывает в конкурентной борьбе за рынки не только ведущим мировым лидерам, но и тем, которые находятся в группе развивающихся стран, занимая место в шестой десятке в мировом рейтинге конкурентоспособности. Опыт, как мировых лидеров, так и новых индустриальных стран, свидетельствует о том, что выигрывают те страны и регионы мира, экономика которых способна генерировать инновационные технологии, быстро и эффективно создавать и осваивать новые товары и услуги, открывать новые рынки предложения, адаптируя их динамично растущим потребностям. В основе этих достижений лежит эффективное использование трудового потенциала общества, способствующего формированию динамично развивающейся, конкурентоспособной экономики. Для многих из них, вступивших на путь постиндустриального развития, экономика инновационного типа стала уже свершившимся фактом.

Как справедливо замечает С. Глазьев, происходящий сегодня процесс замещения пятого технологического уклада шестым вновь открывает для России возможности технологического рывка и опережающего роста на гребне новой длинной волны экономического роста. Необходимым для этого условием является своевременное создание заделов для становления ключевого фактора и ядра технологического уклада, а также опережающая модернизация несущих его отраслей (4). В то же время экономика нашей страны сталкивается с множеством внешних и внутренних вызовов, нерешенных проблем, она пока далека от эффективного использования трудового потенциала. Как отмечается в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российс-

кой Федерации на период до 2020 года действие структурных ограничений усиливается нерешенностью ряда социальных и институциональных проблем, важнейшими из которых являются высокий уровень социального неравенства и региональной дифференциации, высокие риски ведения предпринимательской деятельности в России, в том числе в связи с наличием коррупции, излишними административными барьерами, недостаточным уровнем защиты прав собственности, непрозрачностью системы земельных отношений, низкой корпоративной культурой, слабое развитие форм самоорганизации и саморегулирования бизнеса и общества, низкий уровень доверия в сочетании с низким уровнем эффективности государственного управления, низкий уровень конкуренции на ряде рынков, не создающий для предприятий стимулов к повышению производительности труда, недостаточный уровень развития национальной инновационной системы, координации образования, науки и бизнеса (5).

Одним из главных препятствий на пути инновационного развития экономики является неадекватность существующей институциональной структуры возможностям его развития, наличие разрыва между имеющимся накопленным передовым человеческим капиталом и эффективностью реализации трудового потенциала. И это несмотря на то, что во всех программных документах развития страны провозглашается о том, что исчерпан потенциал экспортно-сырьевой модели экономического развития, базирующейся на форсированном наращивании топливного и сырьевого экспорта, выпуске товаров для внутреннего потребления за счет дозагрузки производственных мощностей в условиях заниженного обменного курса рубля, низкой стоимости производственных факторов — рабочей силы, топлива, электроэнергии, что единственной альтернативой для развития экономики страны становится уход от сырьевой, инерционной модели экономики к новой модели развития — к экономике инновационной, экономике устойчивого развития, которая предполагает высокое качество формирования и эффективность использования человеческого капитала.

По прогнозам многих аналитиков в ближайшей перспективе ожидается новая волна технологических изменений, усиливающая роль инноваций в социально-экономическом развитии, снижающая влияние многих традиционных факторов роста. В ближайшее десятилетие развитые страны перейдут к формированию новой технологической базы экономических систем, основанной на использовании новых источников энергии, новейших достижений в области биотехнологий, информатики и нанотехнологий, в том числе в здравоохранении и дру-

гих сферах. Последствия такого тренда мирового развития могут представлять собой реальную угрозу для развития экономики нашей страны в случае отставания в развитии новых инновационных технологий, снижая конкурентоспособность российской экономики, а также повышая ее уязвимость в условиях нарастающего геополитического соперничества.

Россия сможет успешно отвечать на вызовы лишь опираясь на эффективное использование трудового потенциала, поскольку уровень конкурентоспособности современной инновационной экономики в значительной степени определяется качеством профессиональных кадров, уровнем их социализации и кооперационности. В то же время процесс формирования занятости инновационного типа как общемировая тенденция начался и в России, но он носит фрагментарный, анклавный и стихийный характер. При сохранении существующего положения трудовая сфера в перспективе еще больше будет выступать ограничителем устойчивого социально-экономического развития на инновационной основе (6).

Для решения существующих проблем предполагается поэтапное решение следующих основных задач в области развития человеческого потенциала, и как его составной части — трудового потенциала. Во-первых, это системные преобразования, направленные на повышение конкурентоспособности кадрового потенциала, рабочей силы и социальных секторов экономики, во-вторых, улучшение качества социальной среды и условий жизни людей. Они охватывают среднесрочные и долгосрочные цели, приоритеты и основные направления демографической политики, политики модернизации здравоохранения и образования, развития пенсионной сферы и социальной помощи, развития культуры, формирования эффективных рынков труда и жилья. В результате решения этих задач наша страна должна прочно войти в лидирующую группу высокоразвитых стран мира и выйти на устойчивые темпы инновационного экономического роста, опираясь на преимущество национального человеческого капитала.

В настоящее время насущной задачей остается выработка эффективных механизмов, алгоритма действий направленных на ускоренное формирование инновационного человеческого капитала, способного производить знания, передовые интеллектуальные продукты, технологии, транслируемого через трудовой потенциал общества в новое качество экономического роста. Как точно выразился С. Глазьев «Остается совсем немного времени для реализации возможностей опережающего развития. Хотя доставшийся России от Советского Союза

научно-производственный потенциал на сегодняшний день изрядно изношен, около триллиона долларов капитала вывезено за рубеж и страну покинули сотни тысяч талантливых умов, шанс на российское экономическое чудо еще есть» (7). Будем полагать и верить, что наша страна – Россия свой шанс на экономическое чудо не упустит и реализует в полной мере.

Используемые источники

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд./Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. СПб., 2012. С. 61–62.
2. См.: Schultz T.W. Investment in human capital, *American Economic Review*, 51, March, pp. 1–17, 1961; Schultz T.W. *Investing in People: The economics of population quality*, University of California, 1981.
3. И. Соболева, И. Маслова, С. Белозерова. Реализация трудового потенциала//Ж-л «Человек и труд», 2006, № 9, с.12.
4. Глазьев С.Ю. Уроки очередной российской революции: крах либеральной утопии и шанс на «экономическое чудо». М.: Издательский дом «Экономическая газета», 2011.
5. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утверждена распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 г. (в ред. распоряжения Правительства РФ от 08.08.2009г .).
6. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда/Л.С. Чижова, Е.С. Садовая, В.В. Кузьмин и др. М.: Экономика, 2011. С.10.
7. Глазьев С.Ю. Уроки очередной российской революции: крах либеральной утопии и шанс на «экономическое чудо». М.: Издательский дом «Экономическая газета», 2011. С. 42.