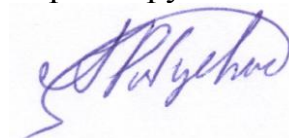


Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Башкирский государственный университет»
Институт экономики, финансов и бизнеса

На правах рукописи



РАБЦЕВИЧ АНДРЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ
ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК
СУБЪЕКТОВ РЫНКА ТРУДА
(НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН)

Специальность 08.00.05 - «Экономика и управление народным хозяйством»
(Экономика труда)

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
д.э.н., доцент Янгиров А.В.

Челябинск - 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВЛИЯНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ НА РЫНОК ТРУДА	
1.1 Основы функционирования рынка труда	9
1.2 Инновационные характеристики субъектов рынка труда	17
1.3 Концептуальные основы управления рынком труда в целях инновационного развития экономики	47
2. МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ РЫНКА ТРУДА В КОНТЕКСТЕ СООТВЕТСТВИЯ ИННОВАЦИОННОМУ РАЗВИТИЮ ЭКОНОМИКИ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН)	
2.1 Методика анализа соответствия характеристик субъектов рынка труда инновационному развитию экономики	63
2.2 Анализ инновационной ориентации субъектов рынка труда Республики Башкортостан в разрезе городских округов и муниципальных районов	90
2.3 Группировка и типологизация ситуаций на локальных рынках труда Республики Башкортостан по состоянию сформированности инновационных характеристик субъектов	98
3. МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫМ РЫНКОМ ТРУДА В НАПРАВЛЕНИИ АКТИВИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В ЭКОНОМИКЕ	
3.1 Механизм повышения готовности работника к инновационному развитию региональной экономической системы	107
3.2 Механизм активизации инновационных процессов в экономике с позиции комплексного развития инновационных характеристик работодателя	120
3.3 Условия повышения уровня инновационной ориентации субъектов рынка труда Республики Башкортостан	132
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	139
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	144
ПРИЛОЖЕНИЯ	159

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Достижение цели инновационного развития экономики России определяется двумя процессами: динамикой инноваций в реальном секторе экономики, с одной стороны, и, с другой - достаточностью ресурсов, в том числе, трудовых и, соответственно, ситуацией на рынке труда. Как известно, характеристики ключевых субъектов на рынке труда (работников и работодателей) являются отражением уровня развития экономики и источником ее изменений в инновационном, социальном и др. направлениях. Поскольку работник и работодатель являются как сторонами взаимодействия на рынке труда, так и, одновременно, ключевыми участниками экономических отношений, повышается значимость исследования проблемы адекватности имеющихся ресурсов (процессов) на рынке труда потребностям инновационного развития экономики.

Несформированность профессионально-квалификационных, мотивационных и других характеристик работников, необходимых для перехода к инновационному развитию; незаинтересованность работодателей в модернизации производства, соответственно, недостаточность высокотехнологичных рабочих мест, несовершенство системы профориентации и стимулирования внедрения инновационных процессов актуализируют необходимость анализа изменений в требованиях и характеристиках, предъявляемых к субъектам рынка труда, корректировки государственных программ социально-экономического развития с учетом инновационного вектора, в том числе, и в отношении сопряженного с реальным сектором рынка труда, обеспечивающего ресурсную поддержку инновационных преобразований.

Таким образом, актуальность темы диссертационного исследования обусловлена необходимостью:

1) в теоретическом плане - обоснования и формализации характеристик работника и работодателя как субъектов рынка труда, через которые проявляется готовность к инновационному развитию экономики;

2) в методическом плане - идентификации и оценки сформированности инновационных характеристик субъектов рынка труда (в разрезе локальных рынков труда);

3) в прикладном аспекте - разработкой направлений, мер и способов активизации инновационного развития на основе воздействия на субъектов рынка труда.

Степень разработанности проблемы. Разработкой теоретических основ функционирования рынка труда занимаются такие отечественные исследователи, как: В.А. Богдановский, Л.В. Бондаренко, В.А. Вайсбурд, Н.А. Волгин, Н.А. Горелов, Р.И. Капелюшников, С.А. Карташов, А.Э. Котляр, П.П. Лутовинов, Е.Г. Мамытов, Е.В. Нехода, Ю.Г. Одегов, Ю.М. Остапенко, А.И. Рофе, Л.И. Смирных, Л.В. Суворова, Н.Г. Тарасов, А.К. Ташев, И.Б. Тесленко и др. Содержание и инструменты управления рынком труда, в том числе региональным, раскрыты в публикациях Р.Л. Агабекян, В.Н. Бобкова, Б.Д. Бреевым, Г.П. Гагаринской, В.И. Еремина, А.В. Карпушкиной, А.Я. Кибанова, Р.П. Колосовой, А.Г. Коровкина, Е.В. Кучиной, А.Л. Мазина, И.С. Масловой, И.Д. Мацкуляка, У.А. Назаровой, Б.П. Панкова, Т.О. Разумовой, Б.В. Ракитского, Г.Г. Руденко, Ю.Н. Шумакова и др.

Инновационные аспекты формирования условий и субъектного потенциала рынка труда в направлении инновационного развития экономики отражены в трудах А.А. Алабугина, В.Н. Белкина, Н.А. Белкиной, Н.Н. Борисова, В.Е. Гимпельсона, В.П. Горшенина, В.Н. Дудко, С.Г. Землянухиной, М.О. Искоскова, Е.М. Колмаковой, И.Д. Колмаковой, Т.А. Коркиной, Э.Ф. Кочеваткиной, В.Ю. Лопухина, С.М. Осташевского, В.М. Платонова, Л.В. Санковой, Г.Н. Соколовой, С.А. Шапиро, Е.В. Янченко и др.

Несмотря на разработанность содержательных аспектов регионального рынка труда, недостаточно исследованными остаются вопросы адекватных инновационному развитию изменений основных субъектов рынка труда (работника и работодателя); отсутствует целенаправленный механизм управления, активизации и ускорения процессов формирования условий, способствующих формированию инновационно-ориентированных характеристик субъектов рынка труда.

Объектом исследования является региональный рынок труда.

Предметом исследования выступают экономические отношения, возникающие в процессе формирования инновационных характеристик субъектов рынка труда.

Целью диссертационного исследования является развитие теоретических и методических положений относительно формирования необходимых и достаточных характеристик субъектов рынка труда, соответствующих требованиям инновационной экономики, и разработка на этой основе практических рекомендаций по активизации инновационных процессов в регионе через развитие инновационной ориентации субъектов рынка труда.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- конкретизировать и уточнить характеристики основных субъектов рынка труда (работника и работодателя) с позиции их соответствия инновационному развитию экономики;
- разработать методику оценки сформированности характеристик субъектов рынка труда (работника и работодателя), способствующих инновационному развитию экономики на локальном, а, соответственно, и на национальном уровне;
- проанализировать ситуацию на рынке труда Республики Башкортостан в разрезе городских округов и муниципальных районов с позиции сформированности инновационных характеристик основных субъектов рынка труда и разработать типологию уровней сформированности указанных характеристик субъектов;
- разработать комплекс мер по активизации работников и работодателей региона в направлении инновационного развития экономики.

Область исследования соответствует требованиям Паспорта специальностей ВАК - 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (Экономика труда) по п.п. 5.5. «Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации)».

Теоретическая и методологическая основа исследования. Теоретическую основу диссертационного исследования составили труды зарубежных и российских авторов по экономике труда, теории инновационного развития экономики и теории полюсов (кумулятивного) роста в экономике. Методологическая основа диссертационной работы включает применение системного подхода, анализа и синтеза, сравнительного анализа и экономико-математических методов.

Информационная база исследования. Источниками явились монографические издания, материалы периодической печати, социально-экономические программы Правительств Российской Федерации и Республики Башкортостан, публикации отечественных и зарубежных ученых в сети Интернет, официальная информация Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан, собственные аналитические разработки.

Наиболее существенные результаты, полученные диссертантом, и их научная новизна.

1. Уточнены и дополнены характеристики основных субъектов рынка труда, определяемые требованием инновационного развития экономики, а именно: для работника (как носителя человеческого капитала) - достаточный профессиональный уровень, предпринимательская инициативность, соответствие социально-экономических условий, формирующих работника, отвечающего современным требованиям рынка труда; для работодателя (как определяющего деятельность предприятия) - наличие эффективного производства и производственной активности в инновационном развитии, интенсивного воспроизводства и повышения качества рабочих мест, что позволяет разрабатывать методы диагностики готовности субъектов рынка труда к инновационному развитию (*п. 5.5 Паспорта специальности ВАК РФ*).

2. Разработана методика оценки соответствия характеристик субъектов регионального рынка труда требованиям инновационного развития (на примере рынков труда в разрезе муниципальных образований), отличие которой заключается в определении уровня и динамики итоговых комплексных показателей, агрегирующих индикаторы инновационных характеристик работника и работодателя

(с использованием метода «Паттерн»), что позволяет определять причины со стороны субъектов рынка труда, ограничивающие инновационное развитие территорий, и осуществлять регулирование локальных рынков труда (*п. 5.5 Паспорта специальности ВАК РФ*).

3. Предложена классификация локальных рынков труда, отличием которой является применение критерия сформированности характеристик и работника, и работодателя, необходимых для реализации задач инновационного развития экономики; выделены ситуации высокого, среднего, низкого и критического уровней инновационной ориентации субъектов локальных рынков труда, а также рынки труда, отличающиеся «положительной» и «отрицательной» динамикой изменения инновационных характеристик субъектов, что способствует конкретизации инструментария управления региональным рынком труда в направлении содействия инновационному развитию территориальной экономики (*п. 5.5 Паспорта специальности ВАК РФ*).

4. Разработаны механизмы комплексного воздействия, ориентированные на субъектов рынка труда в целях инновационного развития экономики региона, отличие которых включает конкретизацию направлений, мер и способов активизации работника (развитие человеческого капитала: планирование и воспроизводство ключевых инновационных компетенций, переподготовка и профессионально-квалификационное развитие рабочих, обучение предпринимательскому делу и др.); а также работодателя (поддержка деятельности предприятий: обновление производственных фондов, вывод неэффективных рабочих мест, развитие транспортной инфраструктуры инновационных производств и др.), что обеспечивает согласованность интересов работников, работодателей, органов региональной и муниципальной власти в процессе перехода к инновационному этапу развития (*п. 5.5 Паспорта специальности ВАК РФ*).

Теоретическая и практическая значимость исследования. Теоретическая значимость исследования состоит в дополнении и углублении положений о влиянии инновационного развития экономики на региональный рынок труда, положений об инновационных характеристиках субъектов и государственном регулиро-

вании рынка труда в целях инновационного развития. Практическая значимость исследования заключается в методике определения территорий с активными инновационными процессами на рынке труда; в разработке мониторинга изменений и предложениях по совершенствованию механизма управления в части прогнозирования, разработки комплексных целевых программ по инновационному развитию экономики муниципальных районов, городских округов и региона в целом.

Апробация работы. Результаты диссертационного исследования нашли свое отражение при выполнении научно-исследовательских работ в рамках Государственной программы «Стимулирование инновационной деятельности в Республике Башкортостан» в 2015г., реализованных при участии автора. Основные результаты диссертационного исследования докладывались на: международных конференциях: «Стратегические аспекты управления социально-экономическими системами в регионе» (г. Владимир, 2014); «Теоретико-методологические проблемы использования естественнонаучных методов в гуманитарных науках» (г. Уфа, 2014); на всероссийских конференциях: «Управление стратегическим потенциалом регионов России: методология, теория, практика» (г. Волгоград, 2014); «Начало в науке» (г. Уфа, 2014); «Математические методы и модели в исследовании современных проблем экономики и общества» (г. Уфа, 2014) и др.

По теме диссертации опубликовано более 30 печатных работ общим объемом более 15 п.л. авторского текста, в т.ч. 7 публикаций (4,7 п.л.) - в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК.

Структура и объем диссертации. В соответствии с целью и задачами диссертационного исследования работа состоит из введения, трех глав, включающих 9 параграфов, заключения, списка использованной литературы (207 источников) и 7 приложений. Работа изложена на 158 страницах основного текста и содержит 18 таблиц и 8 рисунков.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВЛИЯНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ НА РЫНОК ТРУДА

1.1 Основы функционирования рынка труда

Фундаментальной экономической основой существования рынка труда выступает взаимодействие труда и капитала, вследствие чего ключевая предпосылка его исследования - анализ отношений выразителей их интересов, позволяющий отразить как внутреннюю структуру процесса взаимодействия труда и капитала, так и модификации рынка труда по особенностям их взаимодействия.

Как известно, в условиях рынка производительные способности человека реализуются или в наемном труде при взаимодействии с субъектом собственности на средства производства - работодателем, или в процессе организации собственного дела, т.е. самозанятости. Кроме того, как указывает Р. Скотт, продолжающаяся на современном этапе трансформация систем управления экономическими организациями определяет возникновение ряда модифицированных моделей взаимосвязи наемного работника и работодателя, а также изменение «институциональной логики их взаимодействия» [167,с.126-151].

Ключевыми субъектами данных моделей на любом территориальном уровне выступают работник и работодатель, обуславливающие их логическое содержание. Работодателю в данных моделях принадлежит роль ведущего субъекта, ввиду того, что он выступает инициатором производственного процесса, определяющим цели, методы использования и результаты труда, а значит, он способен развивать производственный процесс и оптимизировать отношения на рынке труда. Деятельность работодателя - «в подчинении наемного работника той или иной системе организационных мер» [123,с.18] удовлетворяет критериям «труда»: сознательности, целесообразности и общественной полезности.

Кроме того, как известно, развитие трудовых качеств работника и изменение его позиции в производственных отношениях выступает ключевым источником социально-экономического развития и условием его адекватности текущему состоянию производительных сил. Таким образом, гармония рабочей силы (с

расширенным воспроизводством ее качеств) и средств производства (с увеличением их инновационной составляющей) по нашему мнению, выступает решением современного внутреннего противоречия производительных сил, направлением их эволюции и условием позитивного взаимодействия с производственными отношениями. Следуя классическим воззрениям, под рабочей силой нами понимается способность к труду - как содержащий потребительную и меновую стоимость фактор производства, а также товар, используемый в производственном процессе. Развитие рабочей силы предполагает целенаправленные воздействия субъектов производственного процесса на формирование и наращивание производительных способностей работников (производительной силы труда), удовлетворяющих инновационному развитию экономики.

В результате научно-технического прогресса, а значит - внедрения инноваций, увеличивается свободное время, в котором развиваются производительные способности человека, потребительная стоимость его труда. Современный производственный процесс предполагает задействование инновационно-направленной трудовой деятельности работников, выражающейся в том, что определенная их доля некоторое время генерирует, внедряет и использует инновации, способствующие экономии живого и овеществленного труда, что приводит к снижению меновой стоимости конечного продукта с одновременным ростом его потребительной стоимости.

Знания, выступающие важнейшим источником создания стоимости, - это, в первую очередь, знания в виде инноваций, применимые в процессе производства, неосязаемые материально (например, технологии в средствах производства). Производственный процесс, вследствие применения инноваций, воспроизводит больший объем стоимости, нежели затрачивает.

Использование инноваций формирует качественно новый органический механизм расширенного воспроизводства стоимости, что может приводить к самовозрастанию капитала и развитию средств производства, к повышению производительной силы труда и потребительной стоимости рабочей силы работника, увеличению его свободного времени и другим последствиям, которые определяются

изначальной целью разработки (внедрения) и типом инноваций. Инновации воздействуют на различные элементы производственного процесса: кооперация труда (организационные инновации), средства производства (технологические инновации) и др.

Какими бы инновационно-содержательными не были средства производства, без участия человека они не будут функционировать полноценно и не смогут формировать инновационный рост и развитие экономики. Это особенно проявляется в производительных силах, главным элементом которых выступают люди, осуществляющие процесс производства. Протекание производственного процесса предполагает участие ключевых субъектов рынка труда: производственный процесс реализуется работником и зависит от его характеристик, а работодатель сопровождает этот процесс и задает его форму.

Категория «рынок труда», определение его сущности и содержания, занимает одно из важнейших мест в исследованиях современной экономики. В определении категории «рынок труда» (табл. 1) различные исследователи, так или иначе, сходятся во мнении, что рынок труда - это инфраструктура согласования интересов работника и работодателя, олицетворяющих в производственном процессе взаимодействие труда и капитала.

Одной из наиболее распространенных среди отечественных ученых (Л.И. Абалкин, В.С. Буланов, Н.А. Волгин, В.Е. Гимпельсон, А.П. Егоршин, С.А. Карташов, Л.А. Костин, А.Э. Котляр, В.И. Марцинкевич, Е.В. Нехода, Ю.Г. Одегов, С.В. Орехова, Г.Г. Руденко и др.) концепцией является «расширительная трактовка» рынка труда, согласно которой в рынок труда включается как экономически активное население (безработные и занятые), так и функционирующие и вакантные рабочие места. Поддерживая данную концепцию, рынок труда нами понимается в «широком» смысле слова, при этом главное внимание уделено субъектам: работодателям и работникам, которые выступают двумя сторонами взаимоотношений - работодатели формируют совокупный спрос (исходя из структуры производства, объемов выпуска и размера предприятия, эффективности ведения бизнеса, количества и качества рабочих мест, уровня индустриальности и пр.), а работ-

ники выступают стороной совокупного предложения своей рабочей силы на рынке труда (характеризуются определенным уровнем образования, профессиональной подготовки, способностью и восприимчивостью к новому, в том числе к инновациям, предпринимательству и др.).

Таблица 1 - Определения рынка труда в работах отечественных авторов

Автор	Определение рынка труда
Асланова Л.О. [29,с.17]	- «подсистема в общей системе рынка экономических ресурсов; - часть системы трудовых отношений, которая складывается на стоимостной основе между работодателями - собственниками средств производства и наемными работниками - владельцами рабочей силы; - ...часть рыночной экономики, где координируются решения, связанные с наймом работников, и ведутся индивидуальные и коллективные переговоры об... аспектах трудовых отношений между нанимателями и работниками...; - подсистема отношений собственности и занятости»
Масленников П.В. [114,с.15]	система «общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы или с ее куплей и продажей»
Волгин Н.А., Одегов Ю.Г. [45,с.139]	«совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы»
Мокроносов А.Г. [119,с.6-7]	«действующий в рамках определенного экономического пространства механизм взаимоотношений между работодателем, нуждающимся в рабочей силе, и человеком труда, то есть потенциальным работником, предлагающим свою рабочую силу в данный момент времени»
Рофе А.И. [150,с.138]	«система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с его куплей и продажей; это также экономическое и географическое пространство - сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара - труда; наконец, это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками»
Золин И.Е. [74,с.10]	«совокупность экономических, социальных, правовых отношений, которые складываются между собственниками рабочей силы (наемными работниками) и работодателями (физическими или юридическими лицами) по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы»
Мухаметлатыпов Ф.У. [120,с.126]	«система стоимостных отношений между работодателями и работниками по поводу купли-продажи рабочей силы»
Трунин С.Н., Гелета И.В. [175,с.45-46]	«система правовых, социально-экономических и трудовых отношений, возникающих в рамках социального мира и согласия между работодателями и наемными работниками с участием государственных и общественных организаций на основе спроса и предложения по поводу оплаты и условий труда, социальных гарантий, социальной защиты и поддержки и т.п... Отношения на рынке труда не ограничиваются только актом купли-продажи, они затрагивают все, что связано с системой социального партнерства и защиты, образования, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, с управлением занятостью на предприятиях на федеральном и региональном уровнях»
Вайсбурд В.А. [40,с.63]	категория, отражающая экономическое пространство и систему общественных отношений между работодателями и наемными работниками, выступающих как покупатели и продавцы рабочей силы, по поводу ее купли-продажи, а также согласования цены и условий труда

Таким образом, под рынком труда нами понимается система общественных отношений и согласования интересов между участниками экономических отношений - работником, как представителем совокупного предложения труда, и работодателем, как представителем совокупного спроса на труд, по поводу цены рабочей силы, условий труда и других параметров производственного процесса. Ка-

тегория «рынок труда» в понимании автора включает, в том числе, концепцию т.н. «внутреннего» рынка труда, посвященную исследованию занятого населения в рамках предприятий.

Рынок труда, как важнейший элемент социально-экономической системы территории любого уровня, обуславливает процессы воспроизводства рабочей силы и ее вовлечения в производственный процесс, координирует спрос и предложение на нее, а также зависит от трансформационных процессов в структуре соответствующего экономического пространства. Подчеркнем, что в рыночной системе рабочая сила может быть включена в производственный процесс преимущественно посредством специально организованной деятельности заинтересованных субъектов - работодателей-предпринимателей (в том числе представляющих государство), которые выступают как ее покупатели. Необходимость обеспечения инновационно-содержательного экономического роста актуализирует вопросы согласования интересов и отношений работника и работодателя.

Взаимодействие труда и капитала отражается совокупностью противоречий в процессах реализации экономических интересов субъектов рынка труда - работника и работодателя. Именно рынок труда, являясь важнейшим элементом в территориальной воспроизводственной системе и одним из наиболее сложных социально-экономических механизмов, связывает этих двух главных его субъектов и, одновременно, служит инфраструктурой согласования их интересов. Взаимодействие субъектов на рынке труда приводит к его упорядочиванию и заключению договорных отношений, со временем отражающихся в институтах рынка труда.

Эффективность процессов генерации стоимости на основе противоречивого взаимодействия собственников капитала и рабочей силы - «экономического противостояния работника и работодателя» [124,с.3], обусловлена адекватностью механизма формирования прибыли и заработной платы, определяющего стоимостные пропорции в распределении добавленной стоимости и, через систему стимулов, регулирующего степень активности субъектов рынка труда (работодателя и наемного работника) в производственном процессе.

Относительно системы взаимодействия «работник-работодатель» категория «рынок труда» выражает совокупность субъект-субъектных отношений в экономическом пространстве по эффективному включению в производственный процесс способности людей к труду. Рынок труда также можно представить как компонент рыночной экономики, регулирующий процессы распределения общественного труда по отраслям народного хозяйства на основе структуры его потребностей и форм собственности.

Рыночные регуляторы трудовой сферы, как замечает В.Г. Дайнеко, выступают для экономики наиболее значимыми и «выражаются в информационных сигналах» о структуре спроса и предложения рабочей силы, о дифференциации уровней текущей заработной платы в профессиональном, квалификационном и отраслевом разрезе и др. [61,с.201] При этом, если мировая экономическая практика демонстрирует эффективность таких регуляторов (институтов) в сглаживании противоречий на рынке труда и в производственном процессе, то в российских реалиях все противоречия проявляются наиболее остро, особенно в той сфере, где происходит распределение воспроизведенной стоимости.

Как известно, организация производственного процесса требует согласования интересов работника и работодателя, переходящих в единую цель воспроизводства стоимости, однако по достижению этой цели интересы вступают в конфликтную фазу, результаты их реализации распределяются в рамках рыночных инструментов, скорректированных внутрифирменными особенностями регулирования прибыли и заработной платы.

Заработная плата в данном случае, как замечает В.А. Вайсбурд, является «инструментом социально-трудовых отношений», а также «превращенной формой цены рабочей силы», выступающей как компенсация затрат на ее воспроизводство. В свою очередь, размер цены на нее зависит от соотношения спроса и предложения на рынке труда, а также от эффективности производственного процесса, в котором она участвует [39,с.63].

В.Н. Черковец справедливо указывает, что политика государства может усиливать переговорную силу наемных работников, что «закономерно приводит к

повышению количества и разнообразия... «необходимых жизненных средств» [111,с.326], стоимость которых определяет стоимость рабочей силы» [188,с.250].

Кроме того, переговорная сила работников объективно возрастает, поскольку основной производительной силой все более становится индивидуальный «человеческий капитал» и, особенно, инновационно-генерирующая его часть, принадлежащая, практически всецело, наемному работнику. Собственность на средства производства, с позиции экономических сил, на современном рынке труда несколько уравнивается «человеческим капиталом», поэтому работодатель стремится перейти с отношений найма к отношениям участия, привлекая носителей требуемого качества рабочей силы фондовыми опционами, частичным владением собственностью на средства производства, участием в прибылях, делегированием полномочий по управлению, т.е. к соучастию в капитале, прибылях и управлении. Распределительные отношения субъектов рынка труда, таким образом, можно представить совокупностью детерминантов их экономических сил:

- размером вложения имеющейся собственности (капитала и рабочей силы) в процессы создания стоимости;
- доминированием субъективного индивидуального мнения работодателя, основанным на ключевой роли в организации производственного процесса и риске потери собственности;
- формированием работодателем системы достаточных стимулов эффективного приложения труда для работника.

Экономические интересы работника и работодателя затрагивают пропорции распределения воспроизведенной стоимости, которую производственный процесс передает конечному продукту. Объективным основанием наличия экономических интересов выступает собственность (у работника - на рабочую силу, у работодателя - на капитал) и позиция в системе экономических отношений - в сфере трудоустройства (до начала производства стоимости) или непосредственно в производственном процессе. Таким образом, работник и работодатель в современной экономике являются не столько участниками производственного процесса, воспроизводящими стоимость, сколько выразителем собственных интересов с акцен-

том на ее распределение. Вследствие этого, в качестве фундаментальной предпосылки стабильности рынка труда, в первую очередь, требуется функционирование институтов, не столько определяющих особенности взаимодействия его субъектов, сколько направленных на согласование их интересов и подавляющих экономическую силу контрагента в отстаивании своей доли добавленной стоимости.

Введение рамок взаимодействия для системы «работник-работодатель» со стороны особого участника рынка труда - «государства» продиктовано исторической необходимостью. Гибкость современного рынка труда повышает возможности расширения экономических сил его субъектов, преимущественно работодателя. Кроме того, как указывает А.И. Губарь, интенсифицированная конкуренция продавцов рабочей силы на рынке труда определяет его монополистическую специфику [56,с.38]. Методы согласования интересов, на современном этапе заключающиеся в размывании границ и смешению ролей ключевых экономических субъектов - собственников капитала и труда, приближают экономические силы этих субъектов к некоторому балансу.

1.2 Инновационные характеристики субъектов рынка труда

Процессы достижения конкурентоспособности и обеспечения высоких темпов развития территориальных социально-экономических систем требуют от современного рынка труда не только способности уравнивать и согласовывать интересы своих субъектов, - он также призван ориентировать их к генерации и внедрению инноваций. Для этого, несмотря на продолжающиеся противоречия работника и работодателя, субъект «государство», задающее рамки их взаимоотношений, должно использовать это неустранимое свойство рынка труда в целях инновационного развития экономики.

Проблема выявления, формализации и развития источников т.н. «инновационного экономического роста» занимает в современных российских исследованиях особую значимость в связи с необходимостью реализации задач инновационного развития, заявленных высшим руководством страны. По нашему мнению, конечным экономическим результатом выполнения таких задач развития экономики выступает эффективное использование труда и капитала посредством инновационного насыщения производственного процесса.

Эволюция взаимодействия труда и капитала олицетворяет развитие инноваций как стратегического источника развития экономики и всей совокупности социально-экономических отношений. Инновация - результат специализированного творческого компонента нематериального труда, который в результате является частью потребительной стоимости (полезности) товара. Формирование цены на инновационный продукт обуславливается его потребительной стоимостью, то есть способностью производить экономию совокупного труда в производственном процессе, и, следовательно, возможностью повышения производительности труда работников.

Способы обобществления труда, такие как разделение и кооперация (и их комбинации, определяемые уровнем технологии), являются не менее важным источником роста его производительности. Общественная производительная сила, реализуемая совместной деятельностью работников в коллективе, выдает увели-

ченную потребительную стоимость их рабочей силы, которая превосходит сумму потребительных стоимостей рабочей силы изолированных работников. Сфера деятельности работника ограничена производственным процессом и на уровне предприятия он представлен коллективом, а на уровне отдельной территории - ее трудоспособным населением. Эффективность производственного процесса, основывающаяся на уровне его организационного и технологического совершенства, а значит - степени внедрения инноваций, отражается на внутренних пропорциях специализации работников, таким образом, что «относительная малочисленность производительного населения была бы только другим выражением относительной высоты производительности труда» [112,с.215].

В свою очередь, инновации могут являться источником и следствием экономического развития территорий лишь при создании условий их инициирования. Как утверждает О.А. Чернова, выделяются две составляющие инновационного потенциала территорий (например, регионов): наличие условий для перехода на инновационных путь развития и наличие возможностей у субъектов рынка для активизации инновационных процессов» [190,с.157].

В современной практике, обусловленная постиндустриальными тенденциями способность производить и воспроизводить инновации, а также внедрять их в воспроизводственный процесс, выступает ключевым фактором достижения конкурентоспособности и обеспечения приемлемой доходности производственного процесса, гарантирующих высокие темпы развития территориальной социально-экономической системы. По мнению С.П. Лапаева, инновационная конкурентоспособность - это «способность к обеспечению сильных конкурентных позиций за счет инновационного развития, направленного на достижение устойчивого экономического роста и повышение качества жизни населения...» [102,с.218]. В данном случае, экономический рост обуславливается т.н. «инновационным потенциалом», вследствие чего программы развития переориентируются от инвестиций в основной капитал к поддержке инновационной активности.

Готовность социально-экономической системы к изменениям выступает, по нашему мнению, обязательным компонентом для признания ее высокого «инно-

вационного потенциала». Кроме того, необходимыми и достаточными источниками инновационных преобразований являются: согласованность интересов и цивилизованность отношений на рынке труда, инновационная направленность действий работников и работодателей (определяющаяся динамическим состоянием экономики и рынка труда), их возможность инициировать и поддерживать реализацию задач инновационного развития, заявленных высшим руководством страны, на основе инновационного развития (модернизации) предприятий. Для этих целей инновационная активность работодателя, реализующего инновационные преобразования, может согласовываться с инновационной восприимчивостью работника как производителя инновационной продукции.

Таким образом, автор, на основе вышеперечисленного, считает, что успех инновационных преобразований экономики будет определяться наличием характеристик работников и работодателей, соответствующих требованиям инновационной экономики (инновационной ориентацией), что в большей степени обуславливается не только трудовыми качествами работника, но и степенью его включенности работодателем в сферу производства.

Инновационная ориентация (ИО) рынка труда в данном диссертационном исследовании определяется как свойство рынка труда, выражающееся в уровне развитости характеристик его субъектов - работника и работодателя, способствующих реализации ими задач инновационного развития экономики.

Характеристика ИО рынка труда - часть общей инновационной ориентации рынка труда, выражающаяся в определенном социально-экономическом явлении или процессе, регистрируемая состоянием и результатами деятельности его субъектов и положительно воздействующим на готовность субъектов рынка труда реализовать задачи инновационного развития экономики.

При этом под «инновационной ориентацией работника (работодателя)» понимается свойство работника (работодателя) как субъекта рынка труда, и, одновременно, участника общественного производственного процесса, выражающееся в наличии у него потенциала, исходя из имеющихся качеств и характеристик деятельности, реализовывать задачи инновационного развития экономики.

Вопросы соответствия рынка труда инновационному развитию экономики, как и соответствия характеристик его субъектов, затрагивались в немногочисленных исследованиях отечественных ученых. Например, в своих работах Е.М. Колмакова под «инновационным потенциалом социально-трудовой сферы» понимает «совокупность основных элементов (труда, трудовых и социально-трудовых отношений), обеспечивающую инновационную деятельность и определяющую конкурентоспособность» экономики. Е.М. Колмакова признает данную категорию ключевым элементом инновационного потенциала экономики в целом, который, в свою очередь, определяет как способность наличных ресурсов обеспечивать поставленные задачи достижения инновационного развития [90,с.13].

Достижение же задач инновационного развития через «инновационный потенциал социально-трудовой сферы» предполагает, по Е.М. Колмаковой, формирование социально-экономических условий для внедрения инноваций и повышение инновационного потенциала, благосостояния и эффективности труда работников, а также обязательное взаимодействие субъектов рынка труда - работников, работодателей и государства - при согласовании их интересов [90,с.16-17].

Как и в нашем исследовании, Е.М. Колмакова проводит оценку «существующего потенциала инновационного развития территории», выявляя внутренние различия в целях выработки государственной политики в социально-трудовой сфере, для чего в программы ее развития обозначает требование включения разделов, охватывающих: «обеспечение сбалансированности профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения на рынке труда» и «поддержку инновационной инициативы работников», «создание новых рабочих мест», «модернизацию производства» и др. [90,с.18-19]

В свою очередь, в диссертации Е.М. Колмаковой указывается, что «инновационный тип развития региона требует создания стимулов для разработки, освоения и внедрения инноваций, что предполагает изменения трудовых и социально-трудовых отношений» [88,с.9], другими словами - наращивания «инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы региона» [88,с.10], причем, как и в нашем исследовании, данный потенциал складывается из муниципальных

его составляющих. К условиям же инновационной деятельности Е.М. Колмакова относит наличие: соответствующей системы организации труда, отвечающей целям производства и реализации инноваций (условия труда и система мотивации, отношение работодателей к инновациям - «потенциал трудовых отношений»); квалифицированных работников, мотивированных к инновационной активности («потенциал трудовых ресурсов»); соответствующий целям инновационного развития механизм воздействия со стороны государства (в т.ч. соблюдение интересов и прав субъектов трудовых отношений) [88,с.9-10].

Основное отличие идей Е.М. Колмаковой от разработок, представленных в данной диссертации, заключается в том, что Е.М. Колмакова формирует методику анализа соответствия региональной социально-трудовой подсистемы требованиям инновационного развития экономики по двум аспектам - уровню развития и уровню реализации, а не по субъектам рынка труда - работнику и работодателю. Кроме того, Е.М. Колмакова проводит межрегиональные сравнения, не анализируя внутрирегиональные различия.

В диссертационном исследовании И.В. Краснопевцевой утверждается, что переход к инновационной экономике требует «повышения образовательно-профессионального уровня работников», а также наличия у них «творческих способностей, инновационной восприимчивости и информационной грамотности» [94,с.147]. Соответственно, И.В. Краснопевцевой дается оригинальное определение категории «качество рабочей силы» как «определяющей характеристики человеческого фактора для условий инновационного производства» [94,с.147].

Качество рабочей силы, по И.В. Краснопевцевой, - это «основная квалификационная характеристика человеческого фактора производства, соответствующая тому уровню профессиональных компетенций и личностных качеств работников, которые позволяют им выполнять необходимые виды работ в рамках соответствующей профессии и специальности с требуемым уровнем производительности и качества труда, осваивать действующую на предприятии технику и способствовать инновационному развитию производства» [94,с.147].

Здесь можно заметить, что «качество рабочей силы» имеет относительное сходство с «инновационной ориентацией» работника как субъекта рынка труда. Однако И.В. Краснопевцева исследует «качество» рабочей силы в контексте ее соответствия инновационной экономике с целью определения ее влияния на производительность труда. Деятельность же работодателя и соответствие его «качества» данной категорией не охватываются.

Кроме того, при определении составляющих «качества рабочей силы» работников, И.В. Краснопевцева использует анализ их «образовательно-профессионального уровня» и «информационной грамотности», которые можно достоверно отразить количественно, и которые также будут включены в наше исследование «инновационной ориентации» работников. Однако данные об «инновационной восприимчивости» и, особенно, «творческих способностях», по нашему мнению, не имеют явных, объективных, легко извлекаемых и достаточно надежных статистических источников, что усложняет анализ и интерпретацию его результатов для целей управления изучаемым явлением в целях перехода к инновационной экономике.

В контексте поиска идей, сходных с идеями, изложенными в настоящей диссертации, невозможно не упомянуть и исследования Л.В. Санковой, которая ввела категорию «занятость инновационного типа», под которой в узком смысле понимает «...виды и формы трудовой деятельности, основанные на использовании инновационного потенциала, реализованные субъектами рынка труда и способствующие достижению продуктивной и эффективной занятости» [154,с.18].

В процессе поиска сходства с категорией «инновационная ориентация» рынка труда, «занятость инновационного типа» можно, следуя идеям Л.В. Санковой, определить как «инновационно-ориентированную занятость», т.е. ее «инновационность» отражает приспособленность субъектов рынка труда к требованиям современного общественного производства: характеристик работников («инновационный потенциал» работника) и работодателей («направленное изменение поведения занятых» в целях «получения конкурентного преимущества» [154,с.18]), т.е. «инновационную ориентацию» рынка труда со стороны работников и работо-

дателей как его субъектов. Л.В. Санкова «инновационный потенциал» работника определяет как «способность воспринимать, использовать и порождать новые... решения, практики в процессе трудовой деятельности в ситуации неопределенности, приводящие к получению экономического и социального эффекта» [154,с.19].

В широком же смысле «занятость инновационного типа», по Л.В. Санковой, - «система трудовых отношений по поводу включения работников в общественное производство, характеризующееся новым качеством труда..., превращаемым в... инновации...» [154,с.18]. Здесь, как можно заметить, суть рассматриваемой категории весьма близка к «инновационной ориентации рынка труда» со стороны работодателей, поскольку именно они, в большей степени, ответственны за «включение работников в общественное производство» и конечные результаты «превращения качества труда в инновации».

В конечном счете, «занятость инновационного типа» у Л.В. Санковой «предстает как результат взаимосвязи развития работника (субъекта), рабочих мест (объектов) и институциональных форм «включения работников в кооперацию труда»» [154,с.20]. И здесь, как можно заметить, сходство с категорией «инновационная ориентация» рынка труда заканчивается, поскольку мы, во-первых, считаем и работников, и работодателей, и «государство» (задающее «институциональные формы»), равноправными субъектами, а во-вторых, инновационная деятельность субъекта «работодатель» не ограничивается лишь созданием рабочих мест.

Проанализировав категории, используемые отечественными авторами, близкие к вводимой в настоящем диссертационном исследовании категории «инновационная ориентация» рынка труда, можно заключить, что введенная категория оригинальна и адекватно отражает необходимую совокупность свойств рынка труда. Под инновационно-ориентированным рынком труда в данном диссертационном исследовании понимается рынок труда, характеристики субъектов которого достигли высоких значений, адекватных требованиям инновационного развития экономики и которые проявили (реализовали) их в своей деятельности.

С учетом попытки углубленного понимания сущности рынка труда и необходимости количественного определения его инновационной ориентации, возможно перейти к характеристикам инновационной ориентации рынка труда с позиции его субъектов. Характеристики, формирующие, по нашему мнению, среду инновационного развития и определяемые интересами и деятельностью субъектов рынка труда представлены на рис. 1.



Рисунок 1 - Схематичное авторское представление о характеристиках инновационного развития, определяемых интересами работника, работодателя и государства

Выделенные характеристики определяются деятельностью основных субъектов рынка труда (работника и работодателя) и обосновываются как имеющие тесную связь с инновационным развитием экономики в работах многочисленных авторов.

1. Предпринимательская инициативность населения.

Инициативность населения, выражающаяся его стремлением извлекать доход из собственной предпринимательской деятельности, в работах отечественных и зарубежных ученых выступает условием перехода экономики на инновационный путь развития, а, кроме того, имеет множество «побочных эффектов», содействующих модернизации и построению инновационной экономики.

К.А. Устинова указывает, что поскольку население выступает в убеждениях представителей бизнеса ключевым субъектом инновационных преобразований, «его оценки относительно факторов, способствующих и препятствующих модернизации экономики, представляют значительный интерес», а решающая роль в данных процессах принадлежит «кадровому потенциалу» (содержащему инициативу и предприимчивость населения) [176,с.121-123].

Инновационное развитие экономики, по Т.И. Рапицкому, определяется производительными характеристиками «человеческих ресурсов» и степенью их возможного активного участия в трудовой, предпринимательской, инновационной и другой деятельности, которые, в целом, образуют «трудоресурсный потенциал» [148,с.77].

М.О. Абрамова, Т.А. Булатова, А.Ю. Рыкун и К.М. Южанинов считают генераторами инновационного развития экономики высококвалифицированных и мотивированных на самореализацию человеческих ресурсов, мотивированных на создание инновационных продуктов и являющихся результатом «социокультурной эволюции» по повышению готовности населения к инновациям [21,с.188-195].

Переосмысление оценки влияния потенциала населения на готовность российской экономики к переходу на инновационный путь развития актуализируется в работах Т.В. Мирюлюбовой, которая указывает, что инновационное развитие невозможно регламентировать: «государство может создать инфраструктуру, побудить население генерировать новые идеи, но само эти идеи создавать не может» [118,с.64-67].

Положительное восприятие обществом и государством инноваций различного функционального назначения, как и готовность к их воспроизводству и внедрению, по мнению А.А. Егоровой, выступает основополагающим и обязательным признаком инновационной экономики [69,с.25].

В свою очередь, определение социальных условий, обязательных для инновационного развития экономик субъектов Российской Федерации необходимо для формирования «креативного класса как носителя инноваций и наиболее активного субъекта модернизации» [189,с.276]. Связь креативного класса с инновационным содержанием экономики также подтверждается Ю.Г. Волковым [48,с.62].

С.П. Лапаев, пользуясь идеями создателя теории креативного класса Р. Флориды [181,с.23-24], указывает, что территории с большей концентрацией креативных людей образуют локальные «очаги развития» для успешного экономического развития страны. Представители данного «креативного класса» обла-

дают предпринимательской способностью и ориентируются на инновации и экономическое развитие. В контексте инновационного развития требуется оценка качества «человеческих ресурсов», причем не столько образовательных характеристик, сколько активности в области инновационной и предпринимательской деятельности [103,с.242].

Реализация инновационной деятельности предполагает, по М.В. Лоскутовой, качественность «человеческого капитала» и его креативность, то есть «определенные импульсы и механизмы, стимулирующие продуктивное поведение человека», а также «культура, толерантная к риску, прежде всего, риску, связанному с предпринимательством» [106,с.113]. Высокая квалификация и предпринимательская активность обеспечивают, таким образом, высокий уровень инновационности. В подтверждение данного тезиса уместно привести суждение С.М. Халина указывающего, что «инновации - это суть предпринимательства как такового» [182,с.57].

Е.В. Желнина относит предпринимателя к субъекту инновационной активности исходя из специфики его деятельности, а работника, разрабатывающего и внедряющего инновации, также условно относит к предпринимателям [70].

М.В. Лоскутова делает вывод, заключающийся в том, что для реализации условий инновационного роста экономики необходима институциональная и социокультурная среда, повышающая эффективность мотивации людей, выступающих проводниками этих процессов и стимулирующая предпринимательское и инновационное поведение [106,с.115].

Критическим для перехода экономики на инновационный путь развития О.И. Иванов считает такой компонент человеческого потенциала, как предпринимательский потенциал, под которым понимает «сформированную во взаимодействии с социальной средой систему потребностей, способностей и готовности индивидов и социальных общностей осуществлять на свой риск и под имущественную ответственность деятельность..., результатом которой может стать получение прибыли» [76,с.151-152].

Мы согласны с Е.А. Чекмаревой в том, что однозначного толкования структуры «предпринимательской способности населения» на данный момент в экономической науке не существует. Включая в трудовой потенциал, она определяет его как «качественные характеристики трудоспособного населения, необходимые для успешной предпринимательской деятельности» [187,с.87-91].

Предпринимательские способности населения, как указывают С.В. Теребова и П.С. Плешаков, определяются его трудовым потенциалом - обобщающей характеристикой способности к труду, и характеризуют особое направление деятельности людей в условиях рыночной экономики с ориентацией на предприимчивость, которая включает использование инноваций в целях максимизации генерируемого предпринимателем дохода - инновационность (по П. Дракеру [66]) как особый инструмент предпринимательства. В связи с этим, измерение предпринимательских способностей населения С.В. Теребовой и П.С. Плешаковым предполагается реализовывать посредством оценки трудового потенциала населения [172].

Исследования О.Б. Репкиной доказывают, что для экономического роста и эффективного протекания инновационного процесса требуется «сформировать положительное отношение к... инновациям со стороны населения и проводить мероприятия по активизации предпринимательской активности» [149,с.19], а также вырабатывать «позитивное восприятие предпринимательства» [149,с.41], поскольку «предпринимательский сектор выступает наиболее активной частью инновационной системы» [149,с.19]. К.Х. Зоидов также подтверждает необходимость сохранять «мощную предпринимательскую инициативу для поддержки и развития формирующейся инновационной экономики» [73,с.93].

В первоначальном Законе РСФСР «О предприятиях и предпринимательской деятельности» предпринимательство выступает как «инициативная самостоятельная деятельность граждан и их объединений, направленная на получение прибыли» [19]. Действующая редакция первой части Гражданского кодекса Российской Федерации под предпринимательской подразумевает «самостоятельную, осуществляемую на свой риск деятельность, направленную на систематическое получе-

ние прибыли... лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке» [1].

Среди отличительных признаков предпринимательской деятельности К.А. Омарова выделяет высокую ответственность за результаты, возможность реализовать профессиональные способности и отсутствие внешней помощи, которые, по ее мнению, особенно характерны для предпринимателей, действующих в сфере малого и среднего бизнеса, выступающего «фундаментальной основой формирования «среднего класса»» [130,с.294].

Определению места малого предпринимательства в инновационно-ориентируемой экономике посвящены работы А.А. Новикова, в которых приводятся аргументы в защиту «инновационной миссии» малого предпринимательства в России. В частности, определяющим является «немногочисленный персонал и ориентация на конечный результат», что подкрепляется «сильным и многоплановым характером мотивации к инновационной деятельности, обусловленным экономическими и неэкономическими факторами» [126].

Эти же преимущества малых предприятий, подтверждает Н.А.Образцова, реализуются в инновационной сфере: собственник, управляющий и инноватор зачастую единоличны, что фактически «снимает основное противоречие корпоративного управления» [128,с.98-99], а, кроме того, узкая предметная специализация производственного процесса позволяет концентрировать ресурсы на заключительных стадиях внедрения инноваций и начальном этапе получения дохода.

Как утверждает Е.А. Чекмарева, создание полноценных условий для пробуждения предпринимательской инициативы среди населения жизненно необходимо для осуществления инновационного экономического роста и повышения конкурентоспособности социально-экономических систем, причем приоритетом социально-экономической политики государства должно стать максимальное «содействие развитию малого и среднего бизнеса» [187,с.87].

В работах С.В. Тереховой и П.С. Плешакова подчеркивается, что способности населения к организации малого и среднего бизнеса, являются, наряду с

«внешними условиями», ключевыми для развития данного сектора экономики [172].

В вопросах значения инициативности населения для достижения готовности экономики к инновационному развитию следует обратиться к зарубежному опыту.

Например, модель китайской авторитарной модернизации, как указывает К.Х. Зоидов, построена на учете менталитета коренного населения и характеризуется «постоянным пробуждением активности и предоставлением максимума возможностей развитию частнопредпринимательской инициативы» [73,с.80].

Е.В. Субцельная и А. Биглари отмечают, что в Германии основной проблемой реализации инновационной политики выступает формирование инновационной культуры населения, официальными лицами постоянно подчеркивается особая важность данного вопроса, а также констатируется недостаток готовности населения внедрять инновации в производственную деятельность и экономику. Германским правительством и заинтересованными лицами осуществляется ряд мероприятий по возвращению инновационной и предпринимательской культуры, причем такие инициативы ориентированы главным образом на малый и средний бизнес, где «сосредоточена значительная часть инновационного потенциала экономики Германии» [170,с.79-81].

В целом, как считает К.Х. Зоидов, осознание населением европейских стран того, что интенсивное развитие инноваций выступает следствием и неразрывно от частнопредпринимательской инициативы послужило основой резкого инновационного роста их экономик. В свою очередь, в общественном сознании населения России и других «догоняющих» стран инновационные преобразования экономики до сих пор неотделимы от воздействий и инвестиций, исходящих от государства [73,с.86].

Однако смещение ценностных установок российского населения в пользу предпринимательской активности и установления рыночных отношений в целом, произошедший в 2000-е, как подтверждает А.А. Яковлев, служит установлению позитивного для проявления предпринимательства социально-психологического

климата [197,с.5-7]. В противовес, К.Х. Зоидов считает, что «государственнический» менталитет населения и чиновников в России сдерживает частные предпринимательские инициативы, которые в странах, уже перешедших на инновационный путь развития, выступают «важнейшим двигателем инновационных процессов» [73,с.103-104], и данная проблема, по мнению Е.А. Чекмаревой, «усугубляется наличием больших территориальных различий в развитии малого и среднего бизнеса» [187,с.87].

Также трудно не согласиться с утверждениями М.В. Плешаковой и И.В. Кудряшовой о том, что «развитие и устойчивая динамика малого предпринимательства во многом предопределяет экономический рост» [135,с.133-134], а «уровень развития малого бизнеса напрямую определяет степень развития экономики». Кроме того, по их утверждению, малые предприятия поддерживают деловую активность и развитие конкурентной среды, а также способствуют ускорению инновационных процессов [135,с.133-134]. Предположение о том, что не только инициативность населения, но и само развитие малого предпринимательства отвечает инновационному насыщению экономики подтверждается исследованиями многих других отечественных и зарубежных авторов [72; 177 и др.].

Таким образом, можно заключить, что важность предпринимательской инициативности населения для инновационного развития экономики подтверждается многими исследователями.

2. Профессиональный уровень работников.

Среди российских и зарубежных исследователей не вызывает сомнений факт, что профессионально-квалификационные характеристики работников отражают их восприимчивость к инновационным преобразованиям, способность генерировать инновации и адаптируемость к нуждам инновационной экономики.

Так, ключевой проблемой, препятствующей инновационному развитию отечественной экономики, как указывают А.Е. Волков и А.А. Климов, выступает нарастающий дефицит кадров всех уровней квалификации, что особенно проявляется при реализации крупнейших национальных проектов [46,с.190]. Н.Н. Ханчук замечает, что, поскольку профессиональный уровень работников определяет эф-

фективность технологий в передовых технологических секторах, инновационный характер современной экономики диктует повышенные требования к знаниям и профессиональным навыкам работников [183]. Схожие идеи высказывает И.А. Масленников: для соответствия современному технико-технологическому уровню производства необходимо развитие ключевого его фактора - качественных характеристик работников - здоровья, уровня образования, адаптивности, мобильности и др. [113,с.335-336] С.Л. Иваньковский и А.М. Самочадин подтверждают, что выбор инновационного пути развития российской экономики актуализирует вопросы воспроизводства и качества трудовых ресурсов, которые непосредственно связаны со сферой образования [79,с.100].

Инновационная восприимчивость рабочей силы, по Е.В. Кучиной, делает ее конкурентоспособной и позволяет развивать экономику более высокими темпами [100,с.87]. Следовательно, в подготовке «инновационно-продуктивных» и «инновационно-восприимчивых» работников и повышении их «инновационного потенциала» ключевое значение имеет система образования - данный факт, по мнению Н.Н. Малаховой, не оспаривается исследователями [110,с.249].

О том, что система образования обуславливает экономическое развитие страны, а уровень образования работников, выступает ключевым фактором научно-технической и социально-экономической эволюции производственного процесса указывают и исследования М.В. Симоновой [162,с.176]. Несоответствие структуры подготовки рабочих и специалистов запросам работодателей и «догоняющий» характер системы образования вызывает необходимость развития «инновационной составляющей качества рабочей силы» [164,с.8] как фундамента «инновационного потенциала» экономики [165,с.76].

В официальных документах также отмечается, что без квалифицированных специалистов и качественной системы образования невозможно модернизировать экономику [198]. Согласно Распоряжению Правительства Российской Федерации №1663-р [9], «квалифицированный профессионал... становится главным источником инноваций», в сфере образования «начаты системные изменения, направленные на обеспечение его соответствия... требованиям инновационной экономи-

ки... Приоритетными направлениями... являются приведение содержания и структуры профессиональной подготовки кадров в соответствие с современными потребностями рынка труда».

Среди необходимых предпосылок инновационных преобразований экономики С.Г. Кузнецов, И.И. Мухина выделяют следующие аспекты, относящиеся к профессиональным возможностям работников и всего населения: повышение квалификационного уровня рабочей силы, дальнейшая интеллектуализация труда, формирование инновационного типа работника и развитие самозанятости [98,с.821-822].

По мнению Л.В. Санковой для занятости инновационного типа типичны высокие уровни образования работников и инвестиций в человеческий капитал, оплаты и производительности труда, меньшая асимметрия отношений «работодатель-работник» и др. [154,с.43] Ряд авторов также считают, что работник, принявший ценностные установки на инновационный подход к труду, связанные не столько с экономическими интересами, сколько с корпоративной культурой, будет демонстрировать инновационную активность, в связи, с чем инновационно-ориентированным работодателям следует поощрять образовательную и инновационную активность своих работников. Инновационная активность персонала определяется В.Н. Белкиным и соавторами как «деятельность персонала, основанная на инновационной ценностной ориентации, направленная на генерацию новых идей и их практическое применение для повышения экономической эффективности производства» [32,с.190].

Исследуя условия достижения инновационного развития российской экономики, Я.И. Кузьминов, И.Д. Фрумин и другие авторы приходят к выводу, что «интересы национального капитала (работодателей) - получить квалифицированных специалистов с высшим образованием и работников широкого профиля, умеющих быстро обучаться, готовых быстро адаптироваться...» [47,с.36]. Е.Е. Шедловская также указывает, что инновационной экономике предпочтительнее работники с высшим образованием [194]. По мнению М.М. Микаелян, «именно высококвалифицированные работники... легче адаптируются к изменяющимся технологиче-

ским и экономическим условиям» [116,с.81]. Кроме того, И.А. Рудалева и И.А. Кабашева утверждают, что работники с высшим уровнем образования являются наиболее активными в инновационном развитии экономики [152,с.2497].

Государственными программами обозначается необходимость стремления к тому, чтобы высшее образование было всеобщим и обязательным, чем будет достигнута «долгосрочная конкурентоспособность России в мировой экономике, постоянное порождение инноваций...» [202].

Инновационно активное поведение работников, по мнению О.В. Ганазы, основано на высокой квалификации каждого из них, состоящей как из унифицированных базовых, так и из специализированных профессиональных знаний. Источником роста инновационной активности работников предприятий высокотехнологичных отраслей России выступают процессы повышения общеобразовательного и квалификационного уровня [51,с.111-113]. Схожие идеи высказывает Г.И. Сидунова: инновационная активность зависит от инновационного потенциала работников, который включает потребность к восприятию новой информации, приращению своих профессиональных знаний и другие компоненты [161,с.118]. По мнению О.С. Чечиной, инновационное развитие экономических систем также обеспечивается знаниями и производительным трудом работников [191].

Стратегии инновационного развития территорий предполагают использование научно-методологического инструментария, и некоторые исследователи включают в состав такого инструментария показатель среднего образовательного и профессионального уровня работников, отражающий профессионализм и работоспособность работников, участвующих непосредственно в производственном процессе [129,с.119-121]. П.П. Лутовинов и С.А. Меленькина считают, что квалифицированные, инновационно-ориентированные, высоко мотивированные работники реализуют процессы модернизации народного хозяйства [107,с.68]. К важнейшим характеристикам инновационной культуры работников предприятия они относят «Образовательный фактор» и «Профессионально-квалификационный фактор», характеризующие уровень образования и профессиональные навыки работников [107,с.69].

Инновационный потенциал трудовых ресурсов В.К. Федоров и соавторы определяют как «профессиональную способность качественно выполнять сложные... функции..., технологические операции на конкретных рабочих местах...» [179,с.40]. С.В. Сигова и К.А. Мазаева указывают, что уровень инновационного развития экономики во многом определяется состоянием кадрового ее обеспечения, причем рабочим кадрам отдается не менее значимая роль, недооценка которой в эпоху массового высшего образования привела к потере ключевых квалификационных навыков работников [159,с.211].

Модернизация производства, как справедливо замечает Т.И. Медоева, закономерно приводит к смене способов труда, интеллектуализации деятельности современного рабочего, в связи с чем требуется подготовка производственника с высоким профессиональным мастерством и другими качествами [115,с.91]. Н.В. Харина указывает, что переход к инновационной экономике «требует в 5 раз больше подготовленных высококвалифицированных рабочих» [184,с.13]. А.Ю. Разнодежин и Э.Н. Разнодежина подтверждают, что общественное воспроизводство при инновационной экономике нуждается в работниках массовых профессий. По мнению данных авторов, в современных условиях работникам массовых профессий, участвующим в воспроизводственном процессе, необходимо получение, как минимум, среднеспециального образования [147,с.121].

Основная проблема заключается в уровне квалификации и степени востребованности той или иной полученной специальности начального или среднего уровня в конкретной местности [147,с.120]. Кроме того, исследования российских рынков труда показывают сложную ситуацию, складывающуюся с общим старением квалифицированных рабочих и среднего производственного персонала, выступающих носителями ключевых технологий и определяющих эффективность народно-хозяйственного комплекса [52,с.4;121,с.85-87].

Общепринято утверждение, как указывает ряд исследователей, что образовательный уровень населения является начальным звеном инновационной цепочки и ключевым ресурсом достижения инновационного развития экономики. Однако современное российское образование не удовлетворяет требованиям эконо-

мики, ввиду несоответствия структуры его программ актуальным потребностям [47,с.33]. Помимо этого, задача инновационного развития российской экономики, по мнению Т.А. Петровой, резко актуализирует «проблему качества профессиональной подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов» [134,с.41].

Потенциал инновационного развития территорий, согласно И.Ю. Карелину, формируется при эффективных системах общего и профессионального образования, а их адекватность экономическим условиям является основой оптимальной реализации этого потенциала [84,с.39]. Эффективность образовательной сферы выражается в воспроизводстве «инновационно ориентированной рабочей силы», как и в ее соответствии стратегическим потребностям инновационной экономики и конкретным потребностям производственных процессов. Кроме того, И.Ю. Карелин, утверждает, что спрос на рынке труда также должен быть все более направлен на «инновационно ориентированную рабочую силу» [84,с.42-43].

Пытаясь оценить образовательный потенциал, как основную часть человеческого потенциала населения России, способствующую инновационному развитию, Е.М. Аврамова и Е.В. Кулагина анализируют как количественные показатели (динамику выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования), так и качественные, к которым, прежде всего, относят уровень образования работников, а также возможности доступа к востребованному на рынке труда образованию. Успешное же трудоустройство является фактом «реализации образовательного потенциала» работника [22,с.39]. Ученые делают вывод, что даже с учетом количественного увеличения образовательного потенциала российского населения, его качество не удовлетворяет задачам модернизации российской экономики, а качество выражается уровнем трудоустройства выпускников [22,с.40].

Таким образом, Е.М. Аврамова и Е.В. Кулагина констатируют невозможность научного анализа проблем сферы образования, определяющей конкурентоспособность и инновационный потенциал страны, в отрыве от рынка труда, состояние которого «отражает приоритеты как экономических агентов, так и регу-

лирующего их взаимодействие государства» [22,с.29-30]. Данные исследователи актуализируют необходимость радикального повышения качества образования до уровня, необходимого для перехода экономики России на инновационный путь развития [22,с.38].

Е.М. Колмакова определяет понятие «социально-трудовая сфера» как систему отношений между субъектами производственного процесса, а также их взаимодействия в распределении и потреблении созданной стоимости [89,с.40]. По мнению ученого, при переходе на инновационный тип развития экономики объективной закономерностью выступает неразрывная связь непрерывно получаемого образования с производственной деятельностью, причем необходимостью является умение эффективно применять результаты полученного образования на практике [89,с.41].

Обеспечение экономики высокопрофессиональными кадрами, по Е.М. Колмаковой, определяет уровень конкурентоспособности инновационной экономики, а ее достижение предполагает, среди прочих:

- совершенствование всех уровней и форм профессионального образования, удовлетворяющих спрос на рынке труда инновационной экономики,
- усиление конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда,
- эффективное трудоустройство выпускников и преодоление, таким образом, структурной безработицы [89,с.42].

На необходимость устранения структурного неравновесия спроса и предложения на рынке труда для содействия инновационному развитию экономики призывают обратить внимание Н.В. Попова и И.В. Голубкова. Несогласованность объемов и направлений подготовки специалистов с потребностями рынка труда в условиях неэластичности предложения рабочей силы приводит к проблемам трудоустройства молодых специалистов [139]. С другой стороны, работники самостоятельно определяют направление подготовки для дальнейшей профессиональной деятельности, а значит - факт трудоустройства позволяет считать пригодность приобретенных ими профессионально-квалификационных характеристик потребностям инновационного развития экономики.

Вышеперечисленное подтверждает значение характеристики «Профессиональные возможности работников» для ИО работника.

3. Адекватность работников современным требованиям рынка труда.

Инновационно-ориентированный рынок труда формируется под влиянием спроса на работников, готовых к реализации своей рабочей силы в условиях высокого научно-технического содержания производственного процесса, его динамики и неопределенности. Для готовности к реализации задач инновационного развития не менее важным выступает достижение адекватности работников современным требованиям к рабочей силе в части воспроизводства трудовых качеств, работы с информацией и коммуникативности, трудовой мобильности.

На основе анализа работ отечественных и зарубежных исследователей нами был обоснован выбор данной характеристики в качестве определяющей готовность работника к реализации задач инновационного развития, что отражено в отдельных публикациях [145, с.138-161; 141, с.154-155 и др.]. Таким образом, проанализировав точки зрения различных авторов, можно прийти к выводу, что инновационно-ориентированный производственный процесс возможен только при использовании работников «современного типа»: территориально мобильных, пользующихся информационными технологиями и заинтересованных в возрастании собственного «человеческого капитала».

4. Уровень сложившейся эффективности производства.

Предположение о теснейшей связи эффективности общественного производственного процесса, определяемой деятельностью работодателей, и готовности экономики к инновационному развитию очевидно и подтверждается многими исследователями. Обоснованию выбора данной характеристики в качестве определяющей готовность работодателя к реализации задач инновационного развития, посвящены отдельные публикации автора [146, с.166-189; 142, с.140-148 и др.].

Таким образом, эффективность производства определяет способность работодателя использовать внедренные инновации, обеспечивать максимальное приложение трудовых усилий работников в интересах производства и оптимизиро-

вать производственный процесс, что отвечает инновационному развитию экономики.

5. Уровень производственной активности в инновационном развитии.

В работах многих ученых обосновывается, что затраты работодателей, связанные с инновационным развитием предприятий, включают расходы на профессиональное обучение работников и затраты на технологические инновации. Кроме того, заинтересованность работодателей в инновационном развитии, согласно исследованиям, олицетворяется принадлежащими им инновационно-активными предприятиями, а точнее - соответствующими свойствами выпускаемой продукции. В наших работах [143,с.84-91; 144,с.272-288] обосновано, что расходы работодателя на профессиональное обучение работников, а также затраты на целевые инновации и, собственно, выпуск в производственном процессе инновационной продукции и услуг - явные показатели готовности работодателей к инновационному развитию, т.е. их инновационной ориентации.

6. Качество и воспроизводство рабочих мест.

Как известно, одной из ключевых задач инновационного развития выступает объявленное Президентом Российской Федерации создание 25 миллионов новых высокооплачиваемых и безопасных рабочих мест [5]. А. Данилов-Данильян справедливо утверждает, что основой поддержания среды инновационного развития России следует считать «жесткое следование «дорожным картам» по развитию инноваций и созданию новых рабочих мест» [62,с.35].

В условиях современной конкурентной среды, формируемой инновационным развитием экономики, инновационно-ориентированные работодатели, по мнению И.А. Ивановой, переосмысливают свое отношение к процессам создания и организации качественных рабочих мест [77]. Е.С. Березина отмечает, что качество рабочих мест и условия труда на российских предприятиях не соответствуют требованиям современного экономического развития и не позволяют полноценно конкурировать с зарубежными организациями [34,с.100].

Установление приоритета на «повышение качества рабочих мест, создание большего числа и лучшего качества рабочих мест», по мнению М.П. Маковецкой,

отвечает современной инновационной политике и обеспечивает общее социально-экономическое развитие [109,с.8]. При этом «качество» рабочих мест, являющееся основой конкурентоспособности предприятия и экономики в целом, выступает как «совокупность присущих им характеристик, определяющих состояние условий и содержания труда», к важнейшим из которых относятся эффективная деятельность в условиях труда, отвечающих необходимым нормам, а также безопасность на рабочем месте [109,с.12]. Согласно ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации [2], работодатель обязан обеспечивать безопасные условия труда, а соблюдение законодательства является необходимым для поступательного развития экономики.

Согласно Д.Н. Карпухину, при создании рабочих мест в целях построения инновационной экономики безопасность труда работников должна занимать определяющее положение [85,с.31]. А.В. Тихонов и И.М. Атаян выделили элементы, составляющие качество рабочих мест: эргономичность, современность, безопасность и комфортность, высокое значение которых достигается при обновлении рабочих мест и внедрении инноваций [174,с.56].

А.Г. Федорец указывает, что цель создания безопасных рабочих мест одинаково понятна и желаема как для наемного работника, так и для работодателя - улучшение условий труда, как ключевое условие развития производственного процесса, и, в конечном счете, - повышение конкурентоспособности экономики [178,с.26]. Следовательно, можно принять к сведению факт, что рабочие места, отвечающие санитарно-гигиеническим нормам, положительно влияют на реализацию задач инновационного экономического развития.

Работы С.Г. Кузнецова и И.И. Мухиной показывают, что в целях ускорения экономического роста необходимо, прежде всего, повышение качества рабочих мест, а значит - их безопасности. Выводы данных ученых подтверждают, что предпосылкой ускорения инновационного развития выступает не только безопасность рабочих мест, но и наращивание их количества [98,с.807-823].

И.М. Бортник с группой исследователей проанализировали более сотни официальных документов Европейского Союза (стратегий инновационного раз-

вития и программ регионального экономического развития, включающих раздел по инновационной политике) с целью выявить «набор индикаторов, максимально комплексно отражающих процессы инновационного развития» [36,с.2-6]. Было установлено, что к одним их самых распространенных целевых индикаторов, относится «количество созданных новых рабочих мест, шт.», который присутствует в программах инновационного развития экономики Австрии, Германии, Франции, Ирландии, Дании, Нидерландов и других европейских стран.

Стратегическим направлением достижения цели инновационного развития А.Ф. Золотарева и соавторы также считают, в первую очередь, создание рабочих мест в различных сферах экономики [75,с.68]. А. Шатов и Е. Сафаргалеева указывают, что новые рабочие места появляются как следствие инвестиций в развитие, а введение инноваций способствует, кроме того, модернизации рабочих мест [193,с.75-79].

М.Киселева подтверждает, что инвестиции приводят к созданию новых рабочих мест [87,с.6]. Е.Н. Парфенова уточняет, что посредством инвестиций создаются новые рабочие места, расширяются существующие производства, и, в целом, развивается экономика, поэтому необходимо всячески поддерживать активизацию инвестиционной деятельности [133,с.41].

Как считает Н. Остарков, модернизация российской экономики может реализоваться через процессы создания и повышения производительности рабочих мест, выступающие для работодателей как организация новых современных производств [132,с.46]. По Н. Остаркову, раскрытие потенциала экономики России, имеющей огромные «инвестиционные ниши для создания новых рабочих мест», требует от государственных органов внедрения программно-целевого принципа управления, использующего показатели учета создания рабочих мест в качестве целевых [132,с.47]. Однако, как указывает М.В. Симонова, в сфере инвестиционной деятельности существует немало проблем, отрицательно влияющих на темпы развития инновационной деятельности [163,с.495], что относится ко всем отраслям современной российской экономики.

Исследователи и высокопоставленные государственные служащие отмечают, что в России сложилась ситуация существенного отставания от ведущих экономик мира по качеству рабочих мест, а также по объемам инвестиций в их создание и модернизацию, причем в некоторых отраслях отставание в инвестициях на одного занятого составляет пятикратный размер [96,с.42], что обеспечивает высокий уровень доходов работодателя «вне связи с инвестиционными затратами на создание рабочего места» [96,с.43], даже несмотря на то, что повышение качества рабочих мест выступает эффективным направлением инвестиционной деятельности [96,с.44].

Низкое качество рабочих мест, которое Л.В. Санкова связывает как с ненадлежащими условиями труда, так и недостаточностью инвестиций в их создание, не позволяет перейти занятости, соответствующей инновационной экономике [154,с.33-34]. Среди направлений инновационного развития для стран с переходной экономикой И.И. Кукурудзой особо выделяется модель, обосновывающая необходимость направления государственных инвестиций преимущественно на создание рабочих мест как в производственной, так и непроизводственной сферах экономики [99,с.96].

Исследуя пути реализации задач инновационного развития, С.Г. Кузнецов и И.И. Мухина актуализируют проблему зависимости динамики производительности труда от воспроизводственной структуры инвестиций в развитие системы рабочих мест. По логике авторов, увеличение доли инвестиционных вложений в создание и модернизацию рабочих мест в общих расходах на инвестиционную деятельность оказывает положительный эффект на их количество и качество [98,с.808].

В.В. Рыбалкин и Т.А. Сутырина считают основным результатом осуществления приоритетных инвестиционных проектов в регионах России создание новых рабочих мест [171,с.116]. В рамках реализации моделей инновационного развития регионов России, по мнению данных ученых, предполагается провести модернизацию предприятий. Кроме этого, генеральной целью данных программ является рост инвестиционной привлекательности и соответствующего притока ин-

вестиций для «появления большего количества рабочих мест с высокой производительностью труда и требующих высокой квалификации» [171,с.119]. Таким образом, в отечественных программах инновационного развития экономики ключевым результатом инвестиций является, по мнению В.В. Рыбалкина и Т.А. Сутириной, создание рабочих мест [171,с.147].

Инновационный сценарий российского экономического развития требует, по мнению И.Н. Домниной и Л.И. Маевской, замены «экстенсивной политики быстрой окупаемости политикой интенсивного экономического роста», и начальным его этапом необходимо считать восстановление инвестиционной активности субъектов Федерации и создание на ее основе новых рабочих мест. Данные авторы считают, что инновационный путь развития, объявленный правительством России, определил обновление основных фондов - модернизацию совершенно необходимым достижению инновационного характера экономики, «без которой невозможно начать переход к инновационному развитию» [65,с.48]. Ключевой же задачей государства выступает, по И.Н. Домниной и Л.И. Маевской, стимулирование бизнеса к инвестированию и модернизации основных фондов, а значит - созданию качественных рабочих мест, именно через инновации [65,с.64-65].

Как справедливо указывают И.И. Просвирина и О.А. Амирова, «в контексте определения возможностей инвестиций в инновации целесообразно первоначально определиться с объемом инвестиций в основной капитал» [140,с.269]. Мы также считаем, что адекватной цифровой иллюстрацией инновационно-ориентированной деятельности работодателей в экономике является объем осуществляемых ими инвестиций в основной капитал, поскольку именно такие инвестиции способствуют созданию новых рабочих мест в социально-экономической системе и модернизации существующих, что отвечает реализации инновационного пути развития.

Инновационная модель развития экономики, по мнению М.Д. Эльдарушевой, объективно требует мер, повышающих инвестиционную активность предприятий [196,с.14], и именно посредством инвестиций в основной капитал, по ее мнению, создаются новые рабочие места и модернизируются имеющиеся

[196,с.3]. И.В. Краснопевцева считает, что инновационное развитие российских предприятий будет осуществляться только при достижении расширенного инвестирования в основной капитал, т.е. модернизацию производства [94,с.70]. О.В. Сафронова и др. указывают, что государственная поддержка инвестиционной деятельности, осуществляемой в виде капитальных вложений, на территории РБ осуществляется в соответствии с целями создания новых рабочих мест и инновационного развития республики [155,с.22].

Как утверждает В. Новикова наибольшая доля российских инвестиций в инновации, согласно официальным данным, связана с приобретением машин и оборудования, а также других «основных фондов, необходимых для внедрения нововведений», однако их объем явно не отвечает потребностям технологического обновления. Необходимым условием инновационного развития экономики, по В. Новиковой, выступает эффективная реструктуризация основных средств (фондов) предприятий [127,с.32].

Работы И.Н Домниной показывают, что активизация инвестиционной деятельности, включающая, прежде всего, значительные инвестиции в основной капитал, выступает ключевым фактором формирования инновационной экономики. Рост инвестиционной активности отражается как на расконсервации простаивающих мощностей, так и на создании совершенно новых рабочих мест, и именно инвестициям в основной капитал отдается ведущая роль в формировании экономики современного типа [65,с.47-48]. Процесс выявления И.Н Домниной показателей, четко отражающих инновационные процессы и одновременно представленных в инновационных программах субъектов Российской Федерации, позволил заключить, что к наиболее распространенным относится показатель «количество новых рабочих мест», а также те, которые отражают характеристики инновационной ориентации работодателя, рассмотренные ранее в нашем исследовании:

- доля отгруженной инновационной продукции (работ, услуг) в ВРП;
- доля инновационно-активных организаций;
- удельный вес затрат на технологические инновации и др. [65,с.64-65]

Средства, направляемые на инновационное развитие предприятия, как указывает Е.Ф. Агафонова, относятся к реальным инвестициям интенсивного типа, которые в отечественной экономической науке отождествляют с капитальными инвестициями, то есть с инвестированием в создание и воспроизводство основного капитала [24,с.41-42]. В исследованиях М.В. Ослоповой осуществляется оценка потенциального количества рабочих мест, создаваемых в процессе ежегодного инвестирования в основной капитал, которую предлагается рассчитывать отношением величины инвестиционных расходов предприятий к среднегодовой стоимости организации одного рабочего места [131,с.12].

По мнению ряда авторов, рабочие места создаются не столько оборотным капиталом, т.е. затратами на оплату труда, сколько основным капиталом, получаемым через инвестиции [97,с.15]. Это предположение подтверждает и М.П. Маковецкая: «качество рабочих мест напрямую зависит от объемов и характера инвестиций», а территориальные различия по качеству рабочих мест основаны на неравномерном распределении инвестиций в основные средства [109,с.16-17]. Кроме того, согласно исследованиям М.П. Маковецкой, существенное отставание по качеству рабочих мест наблюдается в сфере малого предпринимательства, что также обусловлено низким уровнем инвестиций в основной капитал [109,с.21].

С.И. Неделько и Е.В. Еремина утверждают, что уровень инвестиционного обеспечения в регионах определяет их инновационный потенциал, причем ключевым показателем в данном случае является объем инвестиций в основной капитал. Данные исследователи также указывают, что в сфере малого бизнеса инвестиции в основной капитал осуществляются в существенно меньшем размере, чем среди организаций, не относящихся к субъектам малого предпринимательства [125,с.77].

Таким образом, на основе точек зрения различных авторов можно прийти к выводу, что качество существующих рабочих мест и интенсивность их инвестиционного воспроизводства достоверно отражают готовность работодателей к инновационному развитию экономики.

Научное прогнозирование развития ИО субъектов рынка труда необходимо исследовать наравне с макроэкономическими и демографическими процессами, поскольку она задает государственным органам вектор ресурсного обеспечения инновационного развития. Возможность и горизонт прогнозирования ИО раскрывают причинно-следственные связи демографических, финансово-инвестиционных, научно-технологических, социально-трудовых и других срезов территории любого уровня с ее народно-хозяйственным комплексом и экономикой.

Механизмы регулирования сферы труда пока развиваются безотносительно цели инновационного развития. Интеграция экономики России в мировую без реализации интересов государства и всего населения в инновационном развитии влекут за собой дальнейшее технологическое отставание и усиленную эксплуатацию труда. Кроме этого, в современных условиях утрачен интерес к генерации инноваций и их внедрению в производственный процесс как со стороны собственников, получающих повышенный доход не от инновационных преобразований и достижения конкурентных преимуществ, а от ограничения заработной платы, так и со стороны работников, не видящих в неадекватных распределительных отношениях реализации собственных экономических интересов, и значит - не мотивированных к инновационному развитию себя и предприятий. Следовательно, в современных условиях необходимо формирование экономических, правовых и социальных условий (особенно институтов), способных изменить сложившуюся ситуацию.

Таким образом, анализ перемен, происходящих на федеральном, региональных и локальных рынках труда России, в том числе и в потенциале работника и работодателя реализовать задачи инновационного развития, имеет важное теоретическое и практическое значение. В то же время, как указывает Л.О. Асланова, «теоретическое познание рынка труда находится сегодня на такой стадии, когда полное теоретическое обоснование происходящих на нем «новых» процессов возможно только в рамках новой схемы объяснения, в основе которой поиск конкретных механизмов целостности объекта и выявление достаточно полной типологии его связей» [29,с.17].

Инновационные преобразования экономики территории любого уровня актуализируют не только трансформацию технологического содержания и структуры производства, но и достижение соответствующей структуры занятости ее жителей, определяемой совместной деятельностью государства, работодателей и самих работников и основанной на росте потребительной стоимости рабочей силы работника. И поскольку в жизнеспособности любых экономических систем ключевыми являются методы вовлечения работников в производственную деятельность, стратегии инновационного роста территориальных социально-экономических систем должны состояться не столько мероприятиями финансового, научно-технологического и ресурсного обеспечения модернизационных процессов, сколько научно-обоснованными регуляторами процесса взаимодействия субъектов рынка труда.

1.3 Концептуальные основы управления рынком труда в целях инновационного развития экономики

Ключевыми для экономического роста территории любого уровня являются не столько удачные природно-географические или национально-исторические условия, сколько способность формулировать стратегические задачи развития и умение выполнять их. Как указывает А.М. Аникина, в стратегическом отношении необходимо ориентировать экономику на воспроизводство добавленной стоимости через постоянное внедрение в производственный процесс достижений научно-технического прогресса, и, на этой основе, более эффективное и интенсивное использование труда и капитала [27,с.23].

Конечным экономическим результатом выполнения стратегических задач современного экономического развития выступает инновационное насыщение производственного процесса. Такое инновационное развитие экономики возможно благодаря преодолению через него противоречий труда и капитала и увязыванию их интересов. Субъекты рыночных отношений, представляющие интересы труда и капитала и обуславливающие протекание производственного процесса, предопределяют инновационное содержание движения стоимости в экономике. Возможность наращивания этого инновационного содержания детерминирована характеристиками самих ключевых участников производственного процесса как представителей интересов труда и капитала, разделенных нами по принадлежности к позиции на рынке труда - работника и работодателя.

На рынке труда определенного территориального уровня отношения между трудом и капиталом протекают в форме соревнования за размер доли заработной платы в добавленной стоимости (и, следовательно, в произведенном продукте), а также в различиях приоритетов дальнейшего социально-экономического развития территории. Капитал заинтересован в модернизационных процессах как способе преодоления большой трудоемкости производственного процесса и повышения его конкурентоспособности, а труд заинтересован в таких преобразованиях как

способе расширения своей производительной силы и увеличения абсолютного размера своей доли во вновь созданной стоимости.

Следование приоритетам развития коренным образом трансформирует отношения между трудом и капиталом, специфицирует их качества в воспроизводственной системе конкретной административно-территориальной единицы. Как указывают исследователи, «капитал и квалифицированный труд в процессе производства дополняют друг друга, а капитал и неквалифицированный труд замещают друг друга» [185]. Однако противоречия между трудом и капиталом, несмотря на перемену отношений, продолжают существовать, поскольку на данном этапе развития территориальных производственных систем не может быть преодолена принципиальная разница сущностей наемного работника и капиталиста (предпринимателя или собственника, «работодателя в чистом виде или работодателя-собственника» [122,с.60]) в их отношении к воспроизводимой стоимости, средствам производства и производительным силам в целом. Сопровождающее эти процессы территориальное разделение труда, дополняя отраслевое разделение, выступает источником наращивания эффективности производственного процесса и самого пространственного выделения экономики и народного хозяйства определенной территории.

Как известно, современные высокоразвитые страны достигают успеха в инновационных отраслях, ввиду того, что их внутренняя среда оказывается по соответствующим параметрам наиболее благоприятной требованиям инновационного развития. Специфика развития российской экономики заключается в относительно недавнем установлении капиталистических отношений и частой сменой приоритетов развития, в том числе их размытостью при формировании рынка труда. Особенности современного состояния экономики лишь частично позволяют применить практический опыт развитых стран по данным вопросам.

Понимая неотъемлемость учета советского периода развития, стоит иметь ввиду, что централизованное планирование при советской командно-административной системе регулировало равновесие на советском «рынке труда», которое достигалось указанием пропорций межрегиональной и межпрофессио-

нальной мобильности рабочей силы, перераспределением общественных фондов потребления. Территориальная локализация предприятий обуславливалась формированием узкоспециализированных региональных производственных комплексов, требовавших сосредоточения большого контингента трудовых ресурсов определенного профессионально-квалификационного профиля. По мнению Т.В. Блиновой и В.А. Русановского, «стратегия, основанная на доминировании народнохозяйственных интересов, ...формировала пространственные диспропорции структуры занятости в долгосрочном периоде» [35,с.7].

Внедрение рыночных механизмов в экономику Российской Федерации первого десятилетия ее существования проводилось с ожиданием более эффективного перераспределения трудовых ресурсов и, следовательно, уравнивания спроса и предложения на рынках труда территорий различного уровня. Однако стремление государственной власти ускоренно внедрять рыночные отношения с недооценкой важности и без учета особенностей социально-трудовой сферы имело негативные последствия для населения. Парадокс произошедшего, по Т.В. Блиновой и В.А. Русановскому, заключался также в том, что «федеральное правительство, пытаясь ускорить процессы становления рыночных отношений и усилить роль институтов рынка, наталкивалось на молчаливое сопротивление регионов. Действие виртуальных механизмов способствовало трансформации командно-административной системы не в рыночную, а в квазирыночную, сдерживающую реальные структурные сдвиги и рациональное перераспределение ресурсов» [35,с.8]. Вследствие того, что диспропорции распределения трудовых ресурсов не были устранены, образовалась совокупность диссоциированных рынков труда со значительной разницей внутренних характеристик.

Слабость формальных институтов (в первую очередь - определяющих положение работодателя и работника, а также рамки их взаимодействия) рынков труда регионов Российской Федерации обусловила во весь последующий период стихийность формирования федерального рынка труда и специфику взаимоотношений его субъектов, опиравшихся на неформальные институты.

На современном этапе, как замечает И.А. Маврина, «формирование нового типа рынка труда в Российской Федерации происходит в условиях институциональных преобразований..., которые не вполне адаптированы к национальной экономике. Вследствие этого автоматически запускаются неконтролируемые механизмы «подстройки» рынка труда, что влечет за собой искажение реальной ситуации на данном рынке (низкий уровень безработицы в депрессивных регионах при наличии трудоизбыточных отраслей, высокий уровень занятости при значительном миграционном оттоке из региона и т.д.)» [108,с.3].

Применяя системный подход к проблемам перехода России на инновационный путь развития, А.Ф. Ахметов и У.Г. Ибатуллин справедливо констатируют «не соответствующий требованиям инновационной экономики уровень мышления в... системе отношений «государство-бизнес-работник»» [30,с.17].

Мониторинг состояния современного рынка труда Российской Федерации, проведенный Е.Е. Пономаренко, позволяет констатировать несоответствие спроса на рабочую силу ее предложения по масштабам и профессионально-квалификационному составу в разрезе регионов. Основной тенденцией трансформации современного спроса на региональных рынках труда является профессионально-квалификационная поляризация. Исследования показывают наличие на российском рынке труда тенденций стабилизации спроса, во-первых - на мобильных и инновационно-активных работников, и, во-вторых - на неадаптированных к инновациям работников при несколько увеличивающемся предложении их рабочей силы, что вызвано продолжающимся превалированием устаревших и неэффективных рабочих мест на предприятиях народно-хозяйственного комплекса [137,с.408].

Формирование адекватной мировому уровню социально-трудовой сферы, по мнению Г.Р. Баймурзиной, выступает ключевым фактором инновационного развития российской экономики, однако ведущие отечественные ученые констатируют факт препятствования построению инновационной экономики ряда проблем: структурной несбалансированности рынков труда, низкого качества рабочих мест и бедности занятого населения, неэффективного использования трудо-

вых ресурсов и др. В полной мере данные проблемы присутствуют и в Республике Башкортостан (РБ) [31,с.3].

С.В. Сигова отмечает, что не отвечающий современным требованиям, российский рынок труда «становится тормозом на пути развития инновационной экономики» [158,с.5]. Для достижения его соответствия необходимо достижение высокого качества рабочей силы и трудовой мобильности работников, а также выявление «перспективных потребностей экономики в трудовых ресурсах» [158,с.53] и «регулирования... ежегодного дополнительного предложения» [158,с.65]. С.В. Сигова указывает на несоответствие рынка труда РБ инновационному развитию экономики в долгосрочном периоде в части его несбалансированности со стороны предложения, неудовлетворения потребностей инновационной экономики в квалифицированных кадрах и в общем недостаточном качестве трудовых ресурсов. В результате РБ «характеризуется более низкими показателями инновационного развития, чем РФ в целом» [158,с.141-149].

Эксперты признают, что итоги реализации Стратегии РБ-2020 [16] можно считать неудовлетворительными, поскольку многие цели не достигнуты, в т.ч. в сфере рынка труда, например, низкая заработная плата не стимулировала повышение производительности труда во всем периоде реализации Стратегии [201].

Т.А. Сутырина и В.В. Рыбалкин отмечают, что, хотя РБ в 2008-2009гг. выбрала приоритетом построение инновационно-ориентированной экономики, система мониторинга достижений в области инновационного развития не позволяет полноценно отслеживать ситуацию для принятия адекватных стратегических решений, а сам мониторинг даже «не проводится на систематической основе» [171,с.148]. Эксперты признают, что в России «стратегии инновационного развития регионов больше служат цели пропаганды самой идеи инновационного развития, нежели предлагают конкретные меры по созданию инновационной экономики», а результаты и цели участия региона в создании инновационной экономики практически не конкретизируются в подзаконных актах [171,с.287-288].

Таким образом, можно заключить, что отечественные исследователи и практики признают несоответствие рынка труда РФ, в целом, и РБ, в частности,

целям достижения инновационного пути развития экономики. Между тем, в условиях санкций и опоры только на внутренние ресурсы, понимание необходимости учета характеристик и деятельности субъектов рынка труда в деле построения инновационной экономики постепенно приходит к государственным органам регионов, в т.ч. РБ. Так, было принято Постановление Правительства РБ, включающее оценку влияния использования иностранных работников на модернизацию и инновационное развитие экономики республики [15].

Следовательно, неэффективное (стихийное) взаимодействие и инновационная инертность субъектов рынка труда, сложившиеся в пореформенный период в Российской Федерации и в ее регионах, в определенных пределах должны быть устранены экономической политикой на основании переориентирования субъектов рынка труда к инновационному развитию. Такую целевую направленность воспроизводственного процесса предполагается достичь через развитие инновационных характеристик субъектов рынка труда и регулирование его институтов.

Мы поддерживаем мнение, что рынок труда - «важнейший элемент в системе региональных рынков, обеспечивающих реализацию целевой направленности регионального воспроизводственного процесса» [44,с.3]. Системный подход к исследованию рынка труда позволяет по-новому раскрыть содержание социально-экономических процессов и получить на этой основе возможность разработки эффективных управленческих решений, направленных на достижение инновационной направленности социально-экономического развития страны.

Разработка конкретных методов регулирования деятельности субъектов рынка труда любого административно-территориального уровня предполагает не столько учет диспропорций в уровне социально-экономического развития, сколько рассмотрение ключевых факторов, обусловивших эти диспропорции, проведение анализа исходной обстановки на рынке труда для выявления потенциальных тенденций трансформации этих факторов, а также наличия у территории (или ее частей) внутреннего потенциала для перелома негативной социально-экономической траектории движения. Кроме того, чтобы рыночные отношения между субъектами рынка труда могли обеспечивать инновационное развитие при

функционировании воспроизводственного процесса, необходимы целесообразные воздействия со стороны власти и соответствующий потенциал самих субъектов.

Достигнув всестороннего анализа текущей ситуации, т.е. исследования комплекса характеристик конкретного социально-экономического явления и непрерывного мониторинга конкретного территориального образования правомерно говорить о полноценном обеспечении информацией управленческого процесса на рынке труда. С другой стороны, немалое значение имеет проблема формирования научно-обоснованных и адекватных складывающейся экономической ситуации инструментов воздействия на рынок труда и характеристики его субъектов, являющиеся неотъемлемым разделом социально-экономической политики.

Конкретизация идеи создания инструментов регулирования рынка труда в целях инновационного развития экономики предполагает изучение теоретических основ возможности такого регулирования. В рамках системного подхода важным является анализ внутреннего содержания рынка труда, а также внешние его взаимосвязи как социально-экономической подсистемы с другими подсистемами.

Проблема управления системой институтов рынка труда в исследованиях отечественных ученых также рассматривается как одна из важнейших, т.к. рынок труда, в условиях инновационного развития, должен выполнять функцию координации деятельности работников, работодателей и администрации соответствующего территориального уровня. Для работников - это вопрос условий приложения рабочей силы и ее результатов, и, следовательно, оплаты труда. Для работодателя - это вопрос использования рабочей силы, качество и цена которой определяет эффективность деятельности. Управление социально-экономическими отношениями в сфере труда с позиций работодателя - это, главным образом, обеспечение условий включения работников в производственный процесс. Для органов власти ключевыми выступают вопросы конкурентоспособности подведомственной территории, привлечения инвестиционных ресурсов, уровня доходов собственного бюджета.

Конкурентоспособность экономики, например, региона, при этом понимается нами, как и Л.С. Шеховцевой (по М. Портеру), - «продуктивность (производи-

тельность) использования региональных ресурсов, и, в первую очередь, рабочей силы и капитала, по сравнению с другими регионами, которая результируется в величине валового регионального продукта на душу населения, а также в его динамике» [195,с.12]. При этом в рамках данного диссертационного исследования необходимо учитывать инновационную направленность такой производительности.

Специфика регионального уровня определяется тем, что многие факторы, действующие на федеральном и муниципальном уровнях, более всего оказывают влияние именно на формирование инновационной ориентированности регионального рынка труда, который, как было обозначено, определяется системой перечисленных в 1.2 характеристик. Влияние на рынок труда правильной экономической политики, в конечном счете, развивает «инновационную направленность» и со стороны спроса, и со стороны предложения на рабочую силу: расширяются возможности приложения труда и его результат, наращивается количество рабочие места в инновационных секторах экономики и др.

Мы поддерживаем мнение Е.Е. Пономаренко, в том, что анализ ситуации на рынке труда в научно-практических исследованиях нередко ограничивается «исключительно статистическими выкладками» [138,с.419], при этом практические рекомендации по анализу взаимоотношений и развитию характеристик субъектов рынка труда (особенно на местном уровне) практически отсутствуют. Другая проблема заключается в том, что востребованные показатели часто не включены соответствующими службами в региональную статистику, другие присутствуют в ней, но в статистике муниципалитетов они не представлены, или, например, региональные статистические службы сводят их воедино не в территориальном, а в отраслевом разрезе и т.д. Следовательно, чтобы процесс управления рынком труда в целях инновационного развития производился на весомой теоретической базе, необходимо выполнить главное условие - дать характеристику текущей ИО субъектов рынка труда конкретной административно-территориальной единицы (в данном диссертационном исследовании - рынка труда РБ).

Управление социально-экономическими отношениями в сфере труда с позиций работодателя - это, главным образом, обеспечение условий включения работников в производственный процесс, что определяется институциональным содержанием рынка труда. Необходимость регулирования институционального наполнения рынка труда вызвана двумя причинами: движением субъектов рынка труда к самостоятельности и укреплением института частной собственности по отношению к держателям труда и капитала, что способствует четкости границ их взаимодействия и формированию механизма согласования интересов работника и работодателя. Следовательно, хотя полномочными государственными органами определяются такие институциональные границы, в условиях частной собственности вся совокупность проблем развития инновационных характеристик субъектов рынка труда в директивном порядке не решаема. Ввиду высокой значимости институциональных основ, требуются новые инструменты саморегулирования социально-экономических отношений на рынке труда в целях достижения нужных качеств через механизм корректировки институтов.

Как известно, противоречия рынка труда могут проистекать из дисбаланса предложения и спроса на рабочую силу. Уровень технологического развития производственного процесса и темпы модернизации экономики определяют масштабы и структуру спроса на рабочую силу. Следствием целесообразных изменений характеристик спроса, определяемых работодателями, должно стать создание высокоэффективного производства, адекватного инновационному развитию. Система предложения рабочей силы отражает интересы ее носителя, руководствующегося приоритетом поиска места приложения своего труда, приемлемого по оплате труда и сопутствующим условиям. Параллельно мерам установления институциональных рамок взаимодействия работника и работодателя особое значение необходимо придавать инструментам повышения конкурентоспособности работника (развитие стороны предложения). Другими словами - не столько финансировать создание рабочих мест, сколько развивать трудовые характеристики их рабочей силы. Это означает выполнение задач: определения преимуществ (ключевых компетенций) имеющихся трудовых ресурсов; задействования существующих и

восполнения недостающих ключевых компетенций трудовых ресурсов; усиления работы органов власти в поддержке и мотивации работодателей в инновационно-обусловленном развитии рабочей силы.

Для целей диссертационного исследования в качестве обоснования внедрения институциональных механизмов в первую очередь возникает необходимость оценки готовности работодателей и наличных трудовых ресурсов реализовать задачи инновационного развития экономики. Необходимо такое институциональное развитие, которое обеспечивает стимулирование наращивания инновационной активности предприятий на определенной территории, определяющих ее специализацию в экономике страны, совершенствование рыночной инфраструктуры, улучшение активности и трудовых качеств населения. Соответственно, ИО субъектов рынка труда предполагает соответствие инновационного развития задаче стабильного функционирования экономики, а значит - относится ко всей территориальной воспроизводственной системе. Кроме того, экономический рост предполагает определенную целью инновационного развития согласованность экономических агентов в рамках воспроизводственного механизма.

Как известно, важнейшей текущей проблемой является сильная дифференциация федеральных округов, регионов, а также их частей по возможностям реализации задач инновационного развития (т.н. «инновационному потенциалу»). Общепризнанным методом преодоления асимметрии межрегионального, регионального и внутрирегионального развития является программно-целевое регулирование, содержание которого заключено в выработке адекватных организационно-правовых и социально-экономических инструментов, эффективно воздействующих на процессы инновационного развития региона в интересах его конкурентоспособности. Мы, вслед за Г.Г. Вукович и А.Э Горлановой, считаем, что целевыми результатами реализации данных инструментов должны выступить формирование предпосылок возникновения т.н. «точек роста» и стимулирование развития территорий, не способных выйти из внутреннего кризиса [49,с.49].

Особая роль государственного воздействия на рынке труда определяется тем, что рыночный механизм не всегда позволяет полноценно стимулировать ин-

новационную активность собственников предприятий и задействованных на них трудовых ресурсов. Предназначенный для решения задач эффективного использования рабочей силы, рыночный механизм недостаточно отвечает задаче ее воспроизводства, требующей несравнимо большей продолжительности инвестиционного цикла. Вследствие этого, придание экономике инновационной целевой динамики, с учетом асимметрии территориального развития, возлагается на государственные программы.

Несомненно, что адекватные инструменты воздействия на субъекты рынка труда в конкретных социально-экономических условиях создаются исключительно на основе системной оценки происходящих изменений с учетом разнородной инфраструктуры рынка труда. Разработка механизма регулирования отношений между субъектами на рынке труда в целях инновационного развития, как показывает практика, является сложнейшей актуальной задачей и, в то же время, наиболее слабым звеном в деятельности органов власти, имеющих полномочия регулирования социально-трудовых отношений территорий соответствующего уровня.

Сопоставление возможностей управления в области ИО субъектов рынка труда с позиций системного подхода позволяет выявить уровни управления данным процессом: федеральный, региональный и муниципальный (локальный), причем состояние регионального рынка труда в решающей мере определяется локальными его составляющими. На региональные органы власти, как известно, возлагаются полномочия по реализации государственной политики регулирования трудовых отношений. В соответствии с Законом «О занятости населения в Российской Федерации» [4] региональным органам власти и их подразделениям предоставлены обширные полномочия в использовании финансовых, организационных и других механизмов для активного регулирования процессов на рынке труда, а значит - возможности формирования характеристик ИО его субъектов.

Целевое регулирование рынка труда приводит к позитивным результатам, только если методы достижения его ИО основываются на оценке реальной картины развития сложившихся проблем в его сегментах и отдельных территориях,

анализе воздействия факторов его инновационного развития и прогнозе его социально-экономической динамики. Существенная роль в целевом регулировании рынка труда отводится организации мониторинга особенностей деятельности экономических агентов на низовом административно-территориальном уровне - в разрезе городских округов (ГО) и муниципальных районов (МР), что позволяет получать детализированное представление о потенциале субъектов регионального рынка труда в реализации задач инновационного развития экономики. Поскольку через призму системного подхода регион понимается как «социально-экономическая система, структурно состоящая из ряда подсистем более низкого порядка (муниципальных образований)...» [168,с.105; 180], региональный рынок труда в решающей мере определяется состоянием локальных (местных) рынков.

Степанова О.Н. представила оригинальное определение категории «локальный рынок труда муниципального образования» - «рынок труда, имеющий выраженную принадлежность к административным границам муниципального образования, отражающий количественный и качественный состав его населения, включающий потребности в ресурсах расположенных на данной территории предприятий и организаций, характеризующийся свободным перемещением рабочей силы в пределах обозначенной границы» [169,с.5]. В контексте диссертационного исследования локальными можно определить территориально обособленные рынки труда, которые формируются в отдельных ГО и МР региона.

Решение проблем на муниципальном уровне является основой достижения желаемого состояния регионального рынка труда в целом. Даже при учете всей глубины субрегиональной специфики, ключевые проблемы локальных рынков труда, подлежащие решению путем регулирования взаимоотношений их субъектов, схожи. В связи с этим, учет особенностей деятельности работника и работодателя в разрезе ГО и МР, как и анализ существующей их пригодности к инновационному развитию, может стать полноценным разделом исследований текущего состояния и динамики развития региональных рынков труда. Именно от состояния локальных рынков труда зависят масштабы и внутренняя структура рынка труда региона, а также присущие ему проблемы.

На основе комплекса показателей социально-экономической динамики ГО и МР могут быть проведены анализ исходной обстановки в них для обнаружения потенциальных тенденций и, затем, ранжирование этих территорий по уровню сформированности инновационных характеристик субъектов локальных рынков труда. Проведенная по этим показателям типологизация территорий субрегионального уровня имеет определяющее значение при разработке и реализации обоснованной экономической политики (промышленной, инвестиционной и т.д.).

Сейчас на уровне муниципалитета и региона не поставлена задача синтеза полноценной системы индикаторов, позволяющей работникам, работодателям и региональной администрации искать методы и выстраивать вектор использования рабочей силы в целях инновационного развития. Не поставлены также задачи исследования достаточности профессионально-квалификационных характеристик трудовых ресурсов для внедрения инноваций, возможностей и заинтересованности работодателей в повышении эффективности труда и производственной активности в целях конкурентоспособности предприятий и инвестиционной привлекательности экономики, и пр. Следовательно, система индикаторов характеристик ИО субъектов рынка труда, выступающая результатом продолжительных согласований, пока не стала областью переговоров между профсоюзами, объединениями работодателей и органами региональной власти. По данным проблемам в нормативных актах об оценке деятельности органов местного самоуправления имеются лишь отдельные решения общего характера [7].

От подобных исследований работодатель получает адекватный инструмент понимания количества и качества трудовых ресурсов, а также оценки реальной стоимости рабочей силы и ее способности внедрять и генерировать инновации. В свою очередь, органы власти задействуют инструмент обоснования и планирования воспроизводства трудовых ресурсов с необходимыми качествами.

Разработка методов согласования социально-экономических отношений на рынке труда должна подкрепляться изучением опыта социалистической экономики. Такие управленческие воздействия должны мотивировать работодателя и го-

сударство к преодолению отказа от системного регулирования социально-трудовых процессов.

Мы считаем, что эффективность социально-экономической политики, в конечном итоге, определяется достижением конкурентоспособности экономики через стабильное и ускоряющееся инновационное развитие. Инновационное развитие в данном случае сочетается модернизацией, которая означает «движение от... политики традиционного типа, основанной, главным образом, на перераспределении доходов, к сбалансированному инновационно-ориентированному пространственному развитию» [53,с.37]. Поэтому государству необходимо иметь инструменты, чтобы скоординировать формирование характеристик субъектов локальных рынков труда со средне- и долгосрочными программами социально-экономического развития муниципальных образований, направленными, кроме прочего, на выработку их специализации в рамках региона, в соответствии с отраслевым и международным разделением труда.

Выводы по главе 1

Фундаментальной экономической основой существования рынка труда выступает процесс взаимодействия спроса и предложения на труд, вследствие чего ключевой предпосылкой исследования готовности рынка труда к реализации задач инновационного развития является анализ характеристик его субъектов - работников и работодателей, позволяющий отразить особенности рынка труда по специфике взаимодействия его субъектов. Выявление сущности категории «рынок труда» позволило автору заключить, что он представляет собой систему общественных отношений и согласования интересов между работником и работодателем (реализующих, соответственно, функции совокупных предложения и спроса на рынке труда) по поводу оплаты и условий труда, а также других параметров производственной деятельности.

Необходимость обеспечения инновационно-содержательного экономического роста на определенной территории актуализирует вопросы соответствия характеристик работника и работодателя целям инновационного развития. В данном случае, ключевая роль государства, как особого участника рынка труда, заключается в создании соответствующих институтов рынка труда и его инфраструктуры, оно также призвано реализовать соответствующие управленческие воздействия на рынок труда и характеристики его субъектов в целях инновационного развития экономики. Возможности работников и работодателей (как субъектов рынка труда, и, одновременно, участников общественного производственного процесса) поддерживать реализацию задач инновационного развития экономики, заявленных российским государством, формируются на основе инновационной направленности действий работников и инновационного развития (модернизации) предприятий работодателями-собственниками.

Автор вводит категорию «инновационная ориентация работника (работодателя)», под которой понимает свойство работника (работодателя) как субъекта рынка труда, и, одновременно, участника общественного производственного процесса, выражающееся в наличии у него потенциала, исходя из имеющихся харак-

теристик, реализовывать задачи инновационного развития экономики. Таким образом, для целей диссертационного исследования в первую очередь возникает необходимость оценки готовности работодателей и работников реализовать задачи инновационного развития.

Такая постановка вопроса позволила выявить совокупность характеристик субъектов рынка труда, формирующих, по мнению автора, среду инновационного развития, и, одновременно, обосновывающихся в работах многочисленных исследователей как имеющие тесную связь с инновационным развитием территорий различного уровня. Данные характеристики определяются качествами и деятельностью ключевых субъектов рынка труда и состоят из следующих элементов: предпринимательская инициативность населения; профессиональный уровень работников; адекватность современным требованиям рынка труда; уровень сложившейся эффективности производства; уровень производственной активности в инновационном развитии; качество и воспроизводство рабочих мест.

Данная совокупность характеристик разделена на 2 группы в зависимости от их принадлежности к субъекту рынка труда - работнику или работодателю, что позволяет определить уровень инновационной ориентации рынка труда в регионе, диагностировать имеющиеся проблемы и эффективно реализовать управленческие воздействия со стороны заинтересованного в инновационном развитии экономики государства. Конечной целью управления рынком труда со стороны государства, таким образом, выступает достижение максимально возможного развития характеристик инновационной ориентации субъектов рынка труда.

Сопоставление возможностей управления в области инновационной ориентации рынка труда с позиций системного подхода позволяет выявить уровни управления данным процессом: федеральный, региональный и муниципальный (локальный), причем состояние регионального рынка труда в решающей мере определяется локальными его составляющими. Следовательно, чтобы обосновать процесс управления региональным рынком труда в целях инновационного развития экономики региона, необходимо выполнить главное условие - идентифицировать уровень инновационной ориентации рынка труда в конкретном регионе.

2. МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ РЫНКА ТРУДА В КОНТЕКСТЕ СООТВЕТСТВИЯ ИННОВАЦИОННОМУ РАЗВИТИЮ ЭКОНОМИКИ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН)

2.1 Методика анализа соответствия характеристик субъектов рынка труда инновационному развитию экономики

В целях достижения четкости и приемлемой результативности управления территориями субрегионального уровня особое значение для региональных социально-экономических исследований приобретают вопросы адекватного сопровождения процесса управления, и, в первую очередь, проблемы отслеживания «инновационных возможностей» территорий (инновационного «потенциала», «климата» и т.д.). Кроме этого, острым становится вопрос наличия методики оценки таких «инновационных возможностей» на уровне ГО и МР, решение которого выступает приоритетом для целей обнаружения противоречий прошлого и перспективного социально-экономического состояния территорий, создания условий реализации инновационного пути развития, заявленного высшим руководством страны, а также определения ключевых условий при создании и утверждении программных документов развития территорий и отслеживания результата их реализации.

Адекватная оценка тех или иных сфер развития территорий субрегионального уровня является основным способом обоснования применяемых инструментов управления стратегическим развитием муниципальных образований как элементов региональной экономической системы. Наиболее реализуемым методом оценки какого-либо среза социально-экономического состояния территории является периодическое исследование массива статистических данных, адекватно выражающего выбранные задачи исследования территории. Мониторинг - это «деятельность по периодическому сбору и оценке информации на основе специально разработанной системы показателей, достаточной для разработки стратегических планов и последующего контроля их реализации» [153,с.248;192].

Нужно учитывать, что в экономическом анализе региона исследователь, как правило, сталкивается с массивами данных, отражающих только общее состояние регионального развития и предстает не только перед трудностью решения стандартных задач проведения сбора массивов данных по конкретному направлению, но и перед задачей установления причинно-следственных связей, представляемых имеющейся информацией.

Большинство региональных социально-экономических исследований рассматривают положение региона в составе макрорегиона или страны в целом, что, в конечном счете, правильно, однако более детальный анализ (например, по ГО и МР) не приводится. В данном случае регион представляется неделимым объектом и рассмотрению его как системы взаимодействия территорий субрегионального уровня не уделяется должного внимания.

Взгляд на территории субрегионального уровня как на самостоятельные субъекты социально-экономических отношений, имеющие определенные цели и возможности для их реализации, позволяет рассматривать такие территории как самоорганизующиеся элементы в составе регионального воспроизводственного процесса, которые стремятся, в конечном счете, достигать всевозрастающего уровня жизни населения и реализовать имеющийся экономический потенциал.

Соглашаясь с мнением исследователей, определивших инновационный путь развития единственно приемлемой траекторией формирования будущей структуры экономики регионов и их конкурентоспособности, мы исходим из позиции приоритетности государства в данных процессах, то есть считаем основным фактором успешной деятельности субъектов, определяющих ИО территории субрегионального уровня, государственное воздействие, а именно - установление государством рамочных условий для участников производственной деятельности (в дальнейшем разделенных нами по признаку позиции на рынке труда: «работника» и «работодателя»), обеспечивающих их взаимодействие и согласование интересов в ходе реализации задач инновационного развития экономики в ГО и МР.

Рынок труда региона как целостное явление социально-экономической действительности, как было обозначено, представляет собой взаимодействие со-

вокупного спроса на рабочую силу со стороны работодателя, совокупного предложения со стороны работника, а также регулирующих мер государства (региональной власти), в свою очередь выступающего работодателем для части работников. Такой методологический подход позволяет выстроить логику диссертационного исследования и достижения его цели на основании последовательности решения задач описания регионального рынка труда как специфической социально-экономической инфраструктуры согласования интересов работника и работодателя к анализу особенностей и тенденций развития ИО локальных рынков труда Республики Башкортостан (РБ) и выработке механизма регулирования рынка труда в целях инновационного развития.

В рамках данного диссертационного исследования локальными (местными) рынками труда РБ мы называем территориально обособленные рынки труда, формирующиеся в отдельных субрегиональных образованиях РБ: ГО и МР. Критерием группировки и типологизации локальных рынков труда служат статистические показатели отдельных ГО и МР. Эти показатели необходимо учитывать в совокупности с данными других территориальных объектов того же уровня, и ограниченными одним регионом (например, в рамках РБ), так как рынок труда - понятие относительное и оценка какого-либо среза деятельности его субъектов имеет смысл только при анализе массива данных по всем локальным рынкам труда региона.

Таким образом, исследование сложившихся условий на локальных рынках труда через оценку адекватности характеристик субъектов инновационному развитию экономики, целесообразна как с позиции анализа качеств работника (человеческого капитала, который определяет его готовность включиться в инновационное производство и инновационные процессы), с одной стороны, так и, с другой - оценки характеристик, которые по совокупности влияют на требования работодателей, формирующих спрос на труд (индуцированы сложившимся технологическим уровнем, масштабом предприятий, природными условиями). В данном случае, существенна роль государства как третьего особого участника рынка тру-

да, которая заключается в создании социальной, рыночной и институциональной инфраструктуры рынка труда в интересах инновационного развития.

В исследовании региональной экономики важнейшее значение имеет проблема выбора ключевых показателей измерения достижений социально-экономического развития региона. Государственными органами приняты и используются разнообразные методики и алгоритмы оценки развития региона в целом. Одни методики дают возможность прямо, другие - косвенно измерять состояние инновационных возможностей («потенциала», «климата» или сходных показателей) и развитие регионального рынка труда и его субъектов, что отвечает цели формирования нашей методики в данном параграфе [6; 20 и др.].

Статистической базой мониторинга для большинства методик оценки внутрирегиональных процессов выступает «Унифицированная система показателей, характеризующих социально-экономическое положение муниципальных образований» [10], разработанная Государственным комитетом РФ по статистике, однако доступ к широкому кругу данных по ГО и МР весьма ограничен. Кроме этого, согласно методическим рекомендациям для разработки плана развития муниципального сектора экономики, который разрабатывается в соответствии с Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» и поручениями Правительства РФ [3], формируется доклад о развитии муниципального сектора экономики на прогнозный период. Ограничения объема диссертации не позволяют полноценно представить весь спектр методик мониторинга и анализа состояния и развития локальных рынков труда, определяемый деятельностью его субъектов. Некоторые показатели, представленные в таких методиках, после процесса обоснования адекватности инновационному развитию, могут быть использованы в целях диссертационного исследования.

В нашем исследовании анализ инновационных характеристик субъектов рынка труда должен базироваться на обзоре совокупности количественных и качественных характеристик преимущественно трудового и производственного компонентов региональной экономической системы. В данном случае необходимо

исследовать показатели, прямо или опосредованно относящиеся к субъектам рынка труда (работнику и работодателю).

В целях полноценного обследования ИО субъектов локальных рынков труда не менее актуальным выступает вопрос ее наглядного представления, который определяется самими показателями и их группировками, выражающими количественные и качественные изменения различных сторон (характеристик) изучаемого явления. Что касается структуры группировки показателей, используемых для какой-либо оценки социально-экономического состояния территорий (в том числе характеристик субъектов рынков труда ГО и МР), возникает вопрос представления ее в виде некой иерархии, однако в литературе нет однозначного ответа о количестве отдельных уровней группировок.

Мы разделяем подход Н.А. Виноградовой, которая предлагает выделять в системе показателей оценки муниципальных образований четыре уровня:

1. Первичные показатели (непосредственно получаемые из источников);
2. Индикаторы (получаемые расчетным путем из первичных показателей);
3. Сводные индикаторы (характеризующие комплексные параметры);
4. Итоговый комплексный показатель [43,с.14].

Одной из важнейших задач готовности к реализации инновационного развития выступает задача оценки и моделирования ее факторов и условий, оказывающих влияние на динамику такого развития и основывающихся на доступных для расчета показателях состояния социально-экономической системы региона и его составляющих. Как следует из параграфа 1.2, основные условия, создаваемые работником и работодателем для успешного инновационного развития экономики субрегионального уровня, включают 6 характеристик, которые предопределяют их готовность к реализации задач инновационного развития (рис. 2).

Таким образом, попытаемся сформировать систему показателей, состоящую как минимум из 3-х индикаторов по каждой характеристике, представленной на рис. 2.

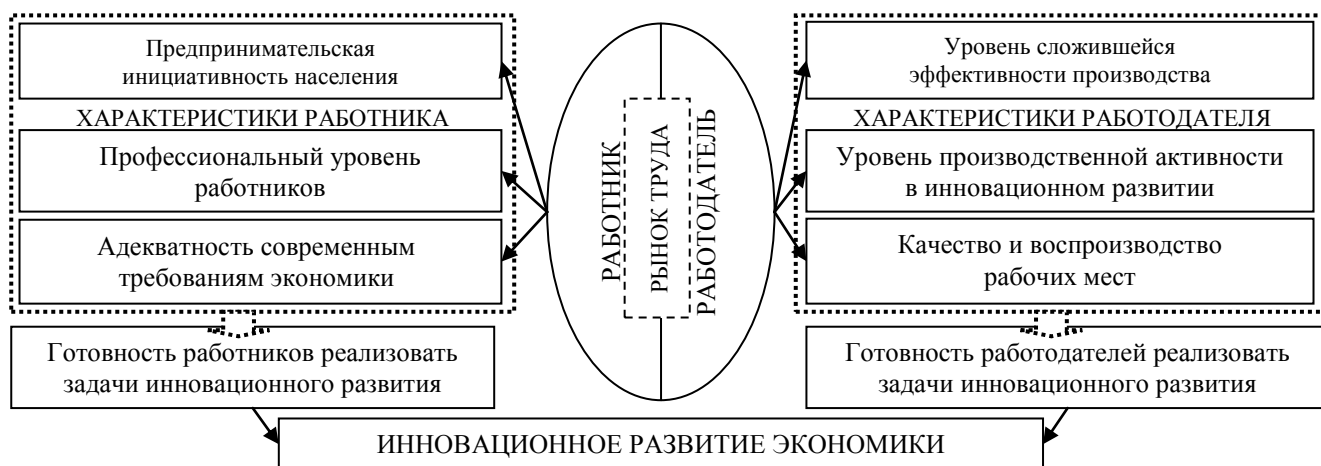


Рисунок 2 - Схематическое представление о характеристиках, влияющих на готовность работников и работодателей реализовать задачи инновационного развития

В первую очередь, рассмотрим индикаторы ИО работника. Как уже было сказано выше, в его состав входят 3 характеристики, которые определяют 3 группы индикаторов (3 сводных индикатора):

- индикаторы предпринимательской инициативности населения;
- индикаторы профессионального уровня работников;
- индикаторы адекватности современным требованиям рынка труда.

Попробуем выявить и обосновать индикаторы ИО работника по каждому сводному индикатору.

Показатели группы «**Индикаторы предпринимательской инициативности населения**» должны описать такие свойства населения как, например: стремление и готовность населения к трудовой деятельности через самозанятость; реализация своих предпринимательских способностей, и т.п., которые призваны показать желание населения реализовать себя в трудовом процессе, что, конечно, способствует облегчению дальнейшего внедрения работникам идей инновационного развития.

Ускоренное развитие экономики О.Р. Верховская и соавторы связывают с общим восприятием и реальным отношением населения к предпринимательской активности, а также его предпринимательскими способностями, что выражается «вовлеченностью населения в создание новых компаний» а также «управлением растущими и устоявшимися компаниями». В свою очередь, уровень предприни-

мательской активности определяется ими потенциалом организации собственного бизнеса [42,с.11].

Сотрудниками ВШЭ на основе методологии Консорциума GEM (Global Entrepreneurship Monitor) проведено исследование уровня предпринимательской активности населения России с целью выяснения ее вклада в экономический рост, по таким показателям, связанным с малым предпринимательством, как:

- индекс ранней предпринимательской активности (Total Entrepreneurial Activity index, TEA) - доля трудоспособного взрослого населения, создавшего новый бизнес за последние 3,5 года, который позволяет охарактеризовать реальный уровень вовлеченности населения в предпринимательскую активность;

- индекс оборота предпринимательского потенциала (отношение созданных малых предприятий к ликвидированным, за последний год), который отражает интенсивность ранней предпринимательской активности и соответствия экономической обстановки для ее поддержания [197,с.74].

Кроме того, специалистами СПбГУ проводится опрос взрослого трудоспособного населения (Adult Population Surveys - APS) по степени его включенности в предпринимательский процесс [42,с.8].

В.В Денисенко, выстраивая математические модели для анализа закономерностей влияния факторов на предпринимательскую активность населения, признает ее позитивное влияние на инновационное развитие экономики, причем показателем предпринимательской активности выступает «отношение количества предпринимателей к общей численности населения» [64,с.99]. Предпринимательская активность, по мнению О. Дашкевич, также выступает ключевым фактором устойчивого инновационного экономического развития и определяется количеством малых и средних предприятий, (в т.ч. на душу населения), а также удельным весом частного сектора в валовом продукте [63,с.112-113].

Уровень развития малого предпринимательства О.В. Подолякин и П.С. Плешаков измеряют динамикой следующих показателей: «Количество малых предприятий, тыс. ед.», «Численность индивидуальных предпринимателей, тыс. чел.» и «Среднесписочная численность работников малых предприятий, тыс.

чел.» [136,с.30-31]. Те же показатели использует Е.А. Чекмарева при оценке предпринимательской способности населения [187,с.86].

Исследования Т.Н. Кошелевой подтверждают решающее значение малого предпринимательства и наращивания доли малых предприятий в формировании «инновационно-ориентированной окружающей среды» и создания «инновационной инфраструктуры» [92,с.37-38]. М.В. Габелко также отмечает ключевое значение показателя «доля предпринимателей среди взрослого трудоспособного населения» в инновационном развитии российской экономики [50,с.17].

В работах Е.Н. Дубровской обоснованы показатели оценки процесса воспроизводства рабочей силы по его фазам. В их числе определены «Показатели оценки воспроизводства рабочей силы в фазе «обмен» и «распределение»», в состав которых входит «Доля самозанятого населения, %» По мнению Е.Н. Дубровской, одним из результатов воспроизводства рабочей силы на современном этапе должно стать «увеличение доли инновационно-активной рабочей силы» [67,с.19].

Количество индивидуальных предпринимателей и малых предприятий, а также численность задействованных в них работников, в государственных методиках мониторинга муниципальной власти отражают желание населения реализовать себя в трудовом процессе, а также реализацию его экономической предприимчивости и стремление к самостоятельной организации доходной деятельности. Так, показатели «Доля среднесписочной численности работников (без внешних совместителей) малых предприятий в среднесписочной численности работников (без внешних совместителей) всех предприятий и организаций» и «Число субъектов малого предпринимательства в расчете на 10 000 человек населения» характеризуют «уровень развития малого и среднего предпринимательства и его роль на рынке труда, включая участие в решении проблемы безработицы», и, в целом, отражают предпринимательскую активность населения [8].

Согласно предлагаемого Н.В. Исаевой интегрального коэффициента деловой активности муниципальных образований, в его состав должно входить количество микропредприятий (как индивидуальных предпринимателей, так и с образованием юридического лица), а также другие, связанные с малым предпринима-

тельством, показатели [80]. Мы согласны с данными показателями при учете их отношения к количеству трудоспособного населения, количеству малых предприятий или другой базе. Основная проблема включения этих показателей в измерение характеристики «Инициативность населения» состоит в том, что исследование Н.В. Исаевой производилось на базе данных сплошного федерального статистического наблюдения, проведенного на региональных и федеральном уровнях России в 2010г. и является одномоментной оценкой, а значит - не обладает прогностическим потенциалом. Опираясь на принцип необходимости ежегодных статистических данных, мы можем использовать базовые показатели «Количество индивидуальных предпринимателей» и «Число субъектов малого предпринимательства», поскольку соответствующая статистическая база за последние годы отражена в муниципальной статистике по РБ.

Показатели группы **«Индикаторы профессионального уровня работников»** должны описать такие свойства работников как, например: уровень образованности и квалификации трудовых ресурсов; наличие кадров, адекватных существующим потребностям экономики и т.п.

Как было обозначено в 1.2, динамичность структуры потребностей производственного процесса в инновационной экономике обуславливает необходимость постоянного повышения уровня образования. Однако с учетом временного лага и значительных издержек его получения можно судить о потенциальных профессиональных возможностях работников по текущему общему образовательному уровню населения.

С. Агабеков и Е. Левина для анализа источников существующего уровня инновационной активности предлагают показатели, в числе которых «Качество человеческого капитала в экономике» отражает квалификационную группу факторов. Количественно динамика человеческого капитала определяется, по их мнению, числом выпускаемых сертифицированных специалистов [23,с.70].

Показатели «Уровень образования взрослого населения» и «Валовой охват высшим образованием» задействованы в расчете Индекса экономики знаний (Knowledge Economy Index, KEI), разработанного Всемирным банком для анализа

соответствия экономик стран инновационному развитию [205]. Среди показателей «Рейтинга инновационного развития регионов России для целей мониторинга и управления» также присутствует «Доля занятых с высшим профессиональным образованием в общей численности населения в трудоспособном возрасте, %» [78,с.9]. Кроме этого, можно добавить, что к показателям условий инновационной деятельности в Европейском инновационном табло в группе «Двигатели инноваций» относят «Количество выпускников с высшим образованием на 100 чел. населения в возрасте 25-64 лет» [186,с.41].

Показатель трудоустройства выпускников учреждений начального профессионального образования (НПО) иллюстрирует востребованность и качество полученного ими образования, т.е. их включенность в местную образовательную инфраструктуру, адекватную потребностям инновационного развития современной экономики, что также отражается в программных и нормативно-правовых документах регионов России.

Так, целью Программы модернизации системы профессионального образования Мурманской области на 2012-2014 гг. является «Обеспечение предоставления услуг в сфере начального, среднего и дополнительного профессионального образования в соответствии с требованиями инновационной экономики и потребностями регионального рынка труда», в состав которой входит подцель «Формирование структуры подготовки кадров, адекватной потребностям экономики и социальной сферы области и увеличение объемов подготовки по профессиям (специальностям), востребованным на рынке труда». Индикатором, отражающим достижение данной подцели, является показатель «Доля выпускников очной формы обучения государственных областных образовательных учреждений НПО, трудоустроившихся по полученной профессии в первый год, в общей численности выпускников государственных областных образовательных учреждений НПО» [18].

Главной целью Программы социально-экономического развития Алтайского края на период до 2012 года выступает создание предпосылок для кардинального повышения качества жизни населения края и условий для перехода экономики на инновационный путь развития. Одной из подцелей данной Программы вы-

ступило «Обеспечение институциональных и экономических условий, способствующих развитию эффективного рынка труда и занятости». Достижение подцели оценивается целевыми индикаторами, в состав которых входит упомянутый «Удельный вес выпускников государственных (муниципальных) учреждений НПО, трудоустроившихся по полученной профессии в первый год, в общей численности выпускников таких учреждений» [11].

Таким образом, уровень трудоустройства выпускников рабочих профессий адекватно отражает их включенность в образовательную инфраструктуру, соответствующую задачам инновационного развития экономики.

Не менее важным источником инновационного развития экономики является уровень квалификации задействованных рабочих кадров.

В работах М.В. Симоновой утверждается, что задачи инновационного развития актуализируют новые стратегические цели производственного процесса - автоматизацию и роботизацию технологических линий. Другими словами - реализация инновационного развития будет, по М.В. Симоновой, сопровождаться увеличением потребности в специалистах со средним уровнем образования (СПО), направленного на более сложный характер труда при параллельном снижении потребности в рабочих профессиях [166,с.123].

Данное предположение подтверждается заместителем министра образования Нижегородской области И.А. Коршуновым: «запуск передовых инновационных производств, особенно при вложении серьезных инвестиций, испытывает первоочередную потребность в высококвалифицированных рабочих кадрах» [91,с.17]. Начальник управления учреждений образования П.Ф. Анисимов в рамках реализации Приоритетного национального проекта «Образование» указывает, что «...структура потребностей отраслей экономики в специалистах с высшим образованием составляет 35%, со средним - 45% и с начальным профессиональным образованием - 20%. В производственной сфере продолжает обостряться проблема высокой потребности в высококвалифицированных рабочих...» [28].

Из данных тезисов мы можем сделать вывод, что ученые и высокопоставленные государственные служащие подтверждают факт большей необходимости

в современном производственном процессе выпускников учреждений СПО (как рабочих более квалифицированных), нежели выпускников учреждений НПО.

Показатели группы **«Индикаторы адекватности современным требованиям рынка труда»** должны описать такие свойства населения как, например: интерес в развитии трудовых качеств; степень информатизации и умения взаимодействия с информацией; территориальная трудовая мобильность и т.п.

В своих исследованиях С.Г. Светушков, А.В. Заграновская и И.С. Светушков определили, что оборот розничной торговли и суммарный объем оказанных платных услуг на душу населения отражает уровень экономической активности в регионе, нацеленный на удовлетворение потребностей его жителей. В то же время, как указывают эти авторы, следует иметь в виду, что показатель объема оборота розничной торговли в регионе показывает в целом степень удовлетворённости базовых потребностей населения, а показатель объёма платных услуг отражает степень удовлетворённости потребностей более высокого уровня, которые можно отнести к инвестициям в человеческий капитал.

Структура потребностей человека имеет сильную связь с мотивацией, отражающую устойчивое отношение человека к труду как к средству реализации жизненных целей. Мы, соглашаясь с мнением С.Г. Светушкова и соавторов в том, что у населения (по мере повышения его жизненного уровня) усиливается желание удовлетворять высокоуровневые (услугоемкие) потребности, к которым относятся, в первую очередь, образовательные услуги, а также качественное медицинское обслуживание [156,с.56]. Это, по нашему мнению, касается части населения, являющегося носителем трудовых ценностей, а значит, стремящимся самореализоваться в производственной деятельности и более податливым к принятию инновационного пути развития. Кроме этого, большие вложения в образование и здоровье свидетельствует о стремлении населения к расширенному воспроизводству человеческого капитала, что, соответственно, улучшает его трудовые качества. Как известно, каждый работник в целях расширенного воспроизводства собственного человеческого капитала инвестирует средства, количественно отражающиеся

в статистике показателем оборота услуг населению, по В.А. Вайсбурду и А.А. Ждановой, в нескольких направлениях:

1. Осуществляя расходы, поддерживающие капитал здоровья как часть человеческого капитала: на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий и др.
2. Финансируя затраты на культурно-нравственный капитал;
3. Получая образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное, приобретая профессиональные навыки, проходя подготовку по месту работы, увеличивающие производительные характеристики рабочей силы, с целью повышения уровня дохода ее носителя [38,с.52-53].

Отношение оборота услуг населению к величине общего товарооборота исследователями названо «уровнем социальной удовлетворённости» [157,с.84]. Данный показатель, как следует из приведенных точек зрения, отражает стремление населения достигать современной структуры и уровня развития потребления и развивать человеческий капитал.

Одной из существенных характеристик соответствия работников инновационному развитию экономики выступает их информационная грамотность и уровень доступности информации.

Ф.Х. Ишбулатов к элементам модели инновационного развития региона, относит, в первую очередь, «инновационную восприимчивость региональной социально-экономической системы», которая определяется как «наличие условий и возможностей реализации, распространения и использования различного рода нововведений во всех сферах региональной экономики и общества». Ключевыми индикаторами инновационной восприимчивости Ф.Х. Ишбулатов считает «уровень образования (характеризующий, в том числе, наличие инновационной культуры и мотиваций к инновационной деятельности) и степень информатизации социума, доступность информации...» [81,с.20-21]. Предположение о существенной роли доступности информации в ИО также подтверждается тем, что к показателям предпосылок инновационной деятельности в Европейском инновационном

табло относят «доступ к широкополосным коммуникациям (Интернет)» [186,с.42].

В расчете Индекса сетевой готовности (Networked Readiness Index, NRI) жителей к инновационному росту экономики, разработанного Европейским институтом делового администрирования (INSEAD) [207], важное место занимает инфраструктура и использование информационных технологий, а для их количественной характеристики используются показатели «Количество телефонных линий», «Количество абонентов широкополосного Интернета», «Количество пользователей Интернета» в расчетах на 100 человек населения [104,с.36-37].

Показатели «Доля домохозяйств, имеющих доступ к Интернету дома», «Количество абонентов фиксированного Интернет-соединения» и «Количество фиксированных телефонных линий на 100 жителей» также присутствуют в расчете Индекса развития информационных технологий (ICT Development Index, IDI) [206], который характеризует положение стран на пути к информационному обществу, соответствующего современному инновационному развитию мировой экономической системы [104,с.43].

В состав индикаторов инновационного развития в стратегии инновационного развития, например, Великобритании входит «Доля предприятий, навыки сотрудников которых в ИКТ соответствуют их потребностям, %» [203].

Индекс экономики знаний (Knowledge Economy Index, KEI) [205], разработанный Всемирным банком включает показатели, отражающие состояние инфраструктуры, как необходимого инструмента перехода к инновационной модели экономики, такие, как «Кол-во телефонов на 1000 жителей» и «Кол-во интернет-пользователей на 1000 жителей», для определения которых используют данные количества абонентов организаций, предоставляющих услуги связи [104,с.47].

Следовательно, наличие у населения фиксированного доступа в Интернет отражает информационную грамотность жителей и доступность информации, что является обязательным для их соответствия требованиям инновационной экономики. Среди качеств работников, характеризующих их соответствие инновационному пути развития экономики, необходимо упомянуть и готовность сменить ме-

сто жительства в связи со сменой места приложения труда, т.е. территориальную трудовую мобильность.

Обязательным фактором эффективного развития экономики, основанной на рыночных отношениях, как считает В.В. Кирпичев, выступает содействие мобильности работников. Мы согласны с авторами, утверждающими, что свобода перемещения рабочей силы актуальна и значима для современных российских регионов, так как страна продолжает интегрироваться в международные экономические отношения, а регионы, в свою очередь, должны проявить максимальную открытость границ для перелива труда и капитала, в том числе между собой. «Мобильный» рынок труда позволит облегчить задачу реализации инновационного пути развития как на уровне региона, так и на уровне муниципальных образований. Индикатором территориальной мобильности работников выступает, по В.В. Кирпичеву, «объем миграционного потока (входящего, выходящего), включающего население трудоспособного возраста» [86,с.127].

Ряд авторов указывает, что, поскольку в перспективной экономической реальности возникает необходимость применения приспособленных к изменениям (в т.ч. стихийным) трудовых ресурсов, в современной социально-экономической литературе актуализируются исследования мобильности работников на рынке труда, что вполне предсказуемо. Востребованные специалисты, меняющие место жительства в связи с трудовой деятельностью, «могут успешно реализовать в современном обществе его модернизацию...» [71,с.91].

Согласно В.А. Вайсбурду и А.А. Ждановой, расходы на трудовую мобильность работников, посредством которых происходит их миграция к территориям с относительно высокой производительностью труда, выступают инвестициями в человеческий капитал [37,с.131]. Результаты проведенных М.В. Симоновой исследований позволяют определить «повышение трудовой и географической мобильности» как стратегическое направление повышения качества рабочей силы, в свою очередь, являющейся основой инновационного развития [164,с.37-38].

Кроме этого, в некоторых исследованиях социально-экономических перспектив территорий различного уровня также оценивается влияние направленно-

сти и силы миграционных процессов (как источника пополнения и выбытия трудовых ресурсов) на занятость местного населения. Миграционные процессы в связи со сменой места приложения труда выступают основными индикаторами во многих оценках эффективности и перспективности рынка труда, а значит, вполне удовлетворяют критерию инновационной направленности экономики. Так, в диссертации Е.Н. Акерман при расчете комплексной оценки состояния локального рынка труда в числе прочих используются показатели маятниковой миграции рабочей силы [25, с.10-11].

Таким образом, исходя из изучения научной литературы, в целях анализа ИО работника на уровне ГО и МР, удалось синтезировать точки зрения и выводы различных авторов относительно взаимосвязи характеристик работников и «инновационных возможностей» территории (с учетом существования необходимого массива данных муниципальной статистики Республики Башкортостан), что позволило обосновать систему индикаторов ИО работников, раскрывающие характеристики ИО работника по тому или иному аспекту, представленные в табл. 2.

Необходимо учитывать тот факт, что региональный рынок труда, как часть региональной экономики, хотя и представляет собой сложную моделируемую систему, распознать и спрогнозировать все противоречия какой-то единой моделью не представляется возможным. Сложность заключается в том, что он представляет собой инфраструктуру взаимодействия работников и работодателей, которые являются людьми, а значит, имеет склонность к непредсказуемости. Конфигурация материально-технического потенциала (относящейся к сфере деятельности работодателей) поддается оценке и приемлемому прогнозированию (при отсутствии резких сдвигов условий производственной деятельности), что нельзя сказать о потенциале какой-либо стороны сферы труда (определяемая работниками). Такой потенциал сильно зависит от «человеческого фактора», который может существенно влиять на деятельность трудовых ресурсов региона и их инновационную ориентацию, сопряженного, в первую очередь, с миграционными, демографическими и возрастными процессами.

Таблица 2 - Индикаторы сформированности инновационных характеристик работников и их связь с характеристиками ИО работников

№	Индикаторы	Базовые показатели, необходимые для расчета индикатора, единица измерения	Содержание характеристик, раскрываемые индикатором
Характеристика: предпринимательская инициативность населения			
1	Доля индивидуальных предпринимателей в численности населения трудоспособного возраста	Численность индивидуальных предпринимателей, ед. Численность постоянного населения в трудоспособном возрасте, чел.	Стремление и готовность населения к трудовой деятельности через самозанятость
2	Доля среднесписочной численности работников малых предприятий в среднесписочной численности работников всех предприятий и организаций	Среднесписочная численность работников малых предприятий, чел. Среднегодовая численность работников предприятий и организаций, чел.	Предпринимательская активность населения, самостоятельность населения в обеспечении дохода
3	Число субъектов малого предпринимательства в расчете на 10 000 человек населения	Число малых предприятий (включая микропредприятия), ед. Численность постоянного населения, чел.	Предпринимательская активность населения, самостоятельность населения в обеспечении дохода
Характеристика: профессиональный уровень работников			
4	Доля населения с высшим и послевузовским образованием	Население частных домохозяйств по уровню образования (послевузовское и высшее), чел. Числ. пост-го нас-я по отдельным возрастным группам (в трудоспособном и старше трудосп. возраста), чел.	Уровень образованности населения
5	Доля выпускников учреждений НПО, трудоустроившихся по полученной профессии в 1-й год после окончания уч. заведения	Доля выпускников учреждений начального профессионального образования, трудоустроившихся по полученной профессии в первый год после окончания учебного заведения, %	Наличие кадров, адекватных существующим потребностям экономики
6	Соотношение занятых со средним профессиональным образованием и занятых с начальным профессиональным образованием	Население частных домохозяйств, занятое в экономике в возрасте 15 лет и более по уровню образования (среднее профессиональное), чел. Население частных домохозяйств, занятое в экономике в возрасте 15 лет и более по уровню образования (начальное профессиональное), чел.	Уровень квалификации рабочих кадров
Характеристика: адекватность современным требованиям рынка труда			
7	Уровень социальной удовлетворенности	Объем реализации платных услуг населению, тыс. руб. Оборот розничной торговли, тыс. руб.	Услугоемкость структуры потребления. Интерес к удовлетворению потребностей высокого уровня
8	Наличие телефонных аппаратов домохозяйств, имеющих фиксированный доступ в Интернет, на 1000 человек населения	Наличие квартирных телефонных аппаратов сети общего пользования на 1000 человек населения, штук Доля проводного Интернета в общем числе фиксированной связи домохозяйств, %	Степень информатизации и умение взаимодействия с информацией
9	Количество населения, готового к занятости вне района (округа) на 1000 чел. трудоспособного населения	Распределение миграционных передвижений населения по обстоятельствам, вызвавшим необходимость смены места жительства (сменившие место жительства «в связи с работой») (прибывшие и выбывшие), чел. Численность пост. нас-я в трудосп. возрасте, чел.	Территориальная трудовая мобильность рабочей силы

Многочисленные методики, оценивающие инновационную конкурентоспособность регионов, базируются на сходных показателях, адекватно выражающих результаты в области организации труда и использования производственной базы, преимущественно определяемую активностью работодателей. И хотя универсальный набор показателей инновационной конкурентоспособности отсутствует, методологический принцип формирования такой системы показателей один - это ре-

зультаты деятельности единого субъекта рынка труда - «совокупного» работодателя. То есть, инновационная конкурентоспособность региона - это сфера, преимущественно определяемая действиями работодателей (при косвенном участии государства и в меньшей степени - работников), и, в конечном счете, выступающая результатом их активности и зоной ответственности в инновационном развитии территорий.

Мы подошли к этапу диссертационного исследования, на котором следует рассмотреть индикаторы ИО работодателя. Как было указано на Рис. 2, в ее состав входят 3 характеристики, определяющие 3 группы (сводных индикатора):

- индикаторы уровня сложившейся эффективности производства;
- индикаторы уровня производственной активности в инновационном развитии;
- индикаторы качества и воспроизводства рабочих мест.

Попробуем выявить и обосновать индикаторы ИО работодателя по каждому сводному индикатору.

Показатели группы **«Индикаторы уровня сложившейся эффективности производства»** должны описать такие свойства работодателя - организатора производственной деятельности как, например: эффективность использования рабочей силы; технологическая эффективность производства; мотивация работодателя к внедрению трудосберегающих инноваций и т.п.

Стимулирование эффективности включения трудовых ресурсов (работников) в производственный процесс является неотъемлемой частью инновационного пути развития. Этот аспект ИО работодателя стимулирует наращивание массы отгруженных товаров и услуг при учете эффекта от использования трудовых ресурсов и применяемой технологии (что также является способом включения работника в производственный процесс). Возникает необходимость обоснования и использования в формируемой нами методике показателя оценки эффективности трудовых затрат, тесно связанного с производительной силой труда. Этим требованиям отвечает показатель производительности труда.

В параграфе 1.2 мы уже обосновывали тезис о непосредственном влиянии производительности труда и фондоотдачи, как показателей эффективности производства, на инновационное развитие экономики и отдельного предприятия. Здесь лишь необходимо обозначить, что данный тезис подтверждается при анализе соответствующих отечественных и зарубежных методик.

Например, Х.М. Гумба при расчете уровня комплексного инновационного развития предприятия реального сектора экономики использует произведение показателей производительности труда (выработки) и средней фондоотдачи [58,с.64]. Стоит также отметить, что целевые индикаторы программы инновационного развития Новосибирской области включают показатель «Среднегодовой темп роста производительности труда, %» [12]. «Рейтинг инновационного развития регионов России для целей мониторинга и управления» содержит показатель «ВРП в расчете на одного занятого в экономике региона (без учета добывающих производств), руб.», что также является модификацией показателя «производительность труда» [78,с.10].

Таким образом, в состав индикаторов группы «Индикаторы эффективности производства» для анализа ИО работодателя на локальных рынках труда РБ можно включить показатели производительности труда и фондоотдачи (как оценки использования применяемых технологий). Данные показатели включены и в методику построения рейтинга регионов России по уровню инновационного развития, разработанную А.Б. Гусевым [60,с.159]. Мы солидарны с А.Б. Гусевым по ряду показателей при учете адаптации их расчетных формул к условиям субрегионального уровня.

Кроме того известно, что создание инновационной продукции в рыночной экономике происходит преимущественно высокомотивированными работниками, стремящимися к максимальной самореализации и достижениям в трудовом процессе. В исследованиях О.В. Рудаковой и Е.В. Сибирской показано, что показатель доли заработной платы в общих доходах населения стабильно высок в странах, задающих последние десятилетия тренд инновационного развития всего мира: Японии, Соединенных Штатах и др. Они замечают, что неудовлетворительная

инновационная активность российских компаний берет свое начало в проблеме мотивации труда наемных работников. Рабочая сила (в том числе высокопроизводительная) в отечественной экономике существенно недооценена, что способствует продолжающемуся падению престижа интеллектуального и квалифицированного труда, утрате стимулов модернизации производственного процесса (повышению его технологического уровня), эмиграции носителей инновационно-активного человеческого капитала, научно-технической деградации производственной базы и другим явлениям, отрицательно сказывающимся на реализации задач инновационного развития.

О.В. Рудакова и Е.В. Сибирская обосновывают, что долю заработной платы в общих доходах населения, определяемую, в целом, работодателями, необходимо считать показателем мотивации трудовых ресурсов (работников) к инновационной активности, которая выступает ведущей предпосылкой роста эффективности производства. Кроме этого, они утверждают, что одной из причин неудовлетворительной инновационной активности отечественных предприятий выступает «слабая мотивация творческого труда наемных работников» [151,с.52].

Методика оценки инновационной деятельности регионов России, предложенная С.В. Казанцевым, включает показатель «Среднемесячные денежные доходы населения», характеризующий потенциальные возможности реализации инновационной деятельности [82,с.51-57].

Следовательно, учитывая представленные положения, доля заработной платы в общих доходах населения вполне адекватно отражает как мотивацию работников к проявлению инновационной активности, так и мотивацию работодателя к внедрению трудосберегающих инноваций.

Показатели группы **«Индикаторы уровня производственной активности в инновационном развитии»** должны описать такую деятельность работодателя в сфере затрат на инновации и результатов от них как, например: заинтересованность в повышении образовательного уровня работников; активность внедрения технологических инноваций на предприятиях, результаты таких затрат и т.п.

В исследованиях последнего времени доказывается, что реализуя инновационные подходы в управлении человеческим капиталом, организации осуществляют большие инвестиции в работников и их развитие, а также то, что инновационная активность работников напрямую зависит от расходов на их профессиональное образование.

В методике оценки инновационного потенциала региона на основе его ресурсной и результативной составляющей используется показатель «Доля затрат на профессиональное обучение в общем объеме издержек на рабочую силу, отн. ед.» [57,с.76]. Мы солидарны с мнением Т.П. Тихомировой в том, что затраты на рабочую силу в условиях современной экономики - важнейший показатель, характеризующий состояние рынка труда и уровень инвестиций в человеческий капитал. Согласно стандартам стран с инновационной экономикой, оплата профессионального обучения занимает существенную долю в затратах предприятий на рабочую силу [173,с.10]. Считавшиеся ими ранее в качестве издержек, затраты на внутрифирменную систему образования сейчас рассматриваются в качестве инвестиций и потому требуют оценки экономической эффективности и капиталоотдачи, критериями которых К.Г. Кязимов считает поступление и экономию финансовых средств по результатам труда обученного работника, а также произведенные затраты на обучение [101,с.65].

Анализ расходов организаций на профессиональное обучение для целей инновационной экономики, проведенный А.В. Евсеенко и Г.А. Унтура, также основывается на показателе «Среднемесячные затраты организаций на профессиональное образование работников, руб. / чел.». [68,с.182-183] Расходы на профессиональное обучение работника О.В. Лосева включает в интеллектуальный капитал работника, который в условиях инновационной экономики олицетворяет конкурентные преимущества предприятия [105,с.271]. При расчете финансовых затрат предприятий на обучение и переобучение своих работников, М. Красильникова применяет показатель «Затраты работодателей на цели профессионального обучения (образовательные) в среднем в расчете на одного работника» [93,с.36].

Согласно Е.Г. Калабиной и Е.А. Александровой вопреки утверждениям об упадке системы дополнительного профобразования (ДПО), затраты на ДПО в совокупных расходах российских предприятий на рабочую силу сопоставимы с такими затратами в практике западных стран [83,с.154]. В свою очередь, результаты анализа инновационно-ориентированных территорий, проведенные Р.Р. Миннихановым, выявили, что затраты на обучение и подготовку работников выступают в числе важнейших детерминантов проявления ими инновационной активности [117,с.21]. Из вышесказанного можно заключить, что объем расходов на ДПО относительно количества трудоспособного населения может адекватно отразить заинтересованность работодателей в росте квалификации работников в целях инновационного развития.

Кроме расходов работодателей на ДПО работников, необходимо подобрать показатели, отражающие характеристику «Уровень производственной активности в инновационном развитии» в части учета расходов как на собственно инновации (технологии, исследования, разработки и т.п.), так и выпуска инновационной продукции, как ранее было обозначено в параграфе 1.2, вследствие чего необходимо обратиться к имеющимся методикам.

Среди показателей развития инновационной системы, обоснованных А.Е. Варшавским, присутствуют «Затраты на НИОКР, в % к ВРП» и «Затраты на технологические инновации к численности занятых в экономике, руб./чел.» [41,с.201-204]. В состав индикаторов инновационного развития в зарубежных стратегиях такого развития, например, Великобритании входит «Расходы бизнеса на R&D (исследования и разработки), млн. фунтов» [203], Финляндии - «Затраты бизнеса в R&D, в % от общих затрат в стране, %» [204], Нидерландов - «Объем частных R&D инвестиций, млн. евро» [36,с.5].

В методику оценки инновационного потенциала региона на основе его ресурсной и результативной составляющей включен показатель «Удельный вес затрат на инновации в общем объеме выпускаемой продукции, в %» [57,с.76]. Методика факторного анализа инновационного потенциала региона, разработанная В.А. Бажановым и Э.П. Амосенок, содержит показатели «Внутренние затраты на

исследования и разработки, всего» и «Затраты на технологические инновации» [26,с.138-140]. При оценке инновационного потенциала на основе индекса инновативности используется тот же показатель «Затраты на технологические инновации, руб./чел.» [57,с.70]. При сравнении организаций по инвестициям в технологические инновации Л.М. Гохберг и И.А. Кузнецова используют показатель объема «инновационных затрат в расчете на одну организацию» [55,с.36], который мы и будем использовать в данной работе.

Среди показателей «Рейтинга инновационного развития регионов России для целей мониторинга и управления» присутствует «Удельный вес инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг, %» [78,с.9] - данный показатель, после соответствующей адаптации, целесообразно использовать для оценки производственной активности работодателей в инновационном развитии в аспекте «Результаты внедрения инноваций и инновационной активности». Достаточно близкий по содержанию индикатор содержит методика оценки инновационной деятельности регионов России, предложенная С.В. Казанцевым, включающая показатель «Доля отгруженной инновационной продукции в общем объеме отгруженной продукции промышленности», характеризующий процесс создания инновационных объектов [82,с.51-57].

Аналогичный показатель содержат целевые индикаторы программы инновационного развития Красноярского края, они включают «Долю отгруженной инновационной продукции в общем объеме промышленной продукции, %» [14]. В свою очередь, целевые индикаторы программы инновационного развития Томской области включают показатели «Объем отгруженной инновационной продукции (товаров, работ, услуг), млрд. руб.» и «Прирост объема инновационной продукции, %» [13].

Стоит заметить, что оценка инновационной активности в обозначенной выше методике А.Б. Гусева проводится такими показателями, как: «Затраты на исследования и разработки на 1 занятого»; «Затраты на технологические инновации на 1 занятого»; «Выпуск инновационной продукции на душу населения» [59].

Таким образом, систематизировав и адаптировав выявленные показатели к целям исследования, как и в случае с индикаторами эффективности производства, мы можем использовать их для количественной оценки производственной активности работодателей в инновационном развитии экономики.

Показатели группы **«Индикаторы качества и воспроизводства рабочих мест»** должны описать такую деятельность работодателя в сфере затрат на формирование качественных рабочих мест как, например: затраты на техническое обновление и совершенствование рабочих мест; достижение соответствия рабочих мест современным требованиям по безопасности и т.п.

На высшем уровне российского государства признается, что «ориентация на инновационную экономику обеспечивает улучшение условий труда, сохранение жизни и здоровья работающего населения» [200]. На региональном уровне также актуальны вопросы соблюдения приемлемого состояния санитарно-гигиенических условий на рабочем месте в контексте перехода на инновационный путь развития. Так, например, в Республике Бурятия принята Государственная программа «Экономическое развитие и инновационная экономика» [17], в которую входит раздел «Улучшение условий и охраны труда», осуществляемый в 2014-2020гг. Вышесказанное свидетельствует, что инновационно-ориентированный работодатель стремится повышать долю рабочих мест, отвечающих санитарно-гигиеническим нормам.

Как было обосновано в 1.2, адекватной цифровой иллюстрацией инновационно-ориентированной экономики является объем инвестиций в основной капитал, поскольку такие инвестиции способствуют созданию новых рабочих мест в социально-экономической системе и модернизации существующих.

Методика оценки инновационной деятельности регионов России, предложенная С.В. Казанцевым, включает показатель «Инвестиции в основной капитал в расчете на душу населения», характеризующий потенциальные возможности реализации инновационной деятельности [82,с.51-57]. Проведя исследования характеристик рабочих мест, С.Г. Кузнецов и И.И. Мухина заключают: «интегральный показатель качества рабочих мест в большей степени определяется долей затрат

на техническое обновление и совершенствование рабочих мест, уровнем заработной платы, и тем количеством рабочих мест, которые характеризуются наличием вредных и опасных условий труда» [98,с.808].

Исходя из вышесказанного, увеличение объема инвестиций в основной капитал приводит к увеличению количества и качества рабочих мест, и, в свою очередь, положительно влияет на реализацию задач инновационного развития, что отвечает цели формирования методики. Кроме этого, в оценке воспроизводства рабочих мест мы разделяем инвестиции в основной капитал по малым и крупным предприятиям, поскольку необходимо учитывать различия воспроизводственных процессов в данных типах хозяйственных единиц и это способствует более объективному анализу.

Таким образом, исходя из рассмотрения научной литературы, посвященной региональным исследованиям инновационных процессов, удалось синтезировать точки зрения и выводы различных авторов относительно взаимосвязи характеристик работодателей и «инновационных возможностей» территории (с учетом существования необходимого массива данных муниципальной статистики). В целях оценки готовности работодателя к реализации задач инновационного развития экономики на уровне ГО и МР нами были обоснованы индикаторы, раскрывающие характеристики ИО работодателя по тому или иному аспекту, представленные в табл. 3.

Дальнейшее развитие идеи диссертационного исследования заключается в проведении анализа с целью типологизации ситуаций на рынках труда ГО и МР по состоянию сформированности инновационных характеристик локализованных в них субъектов. Таким образом, основное отличие методологии расчета в нашем исследовании от других в том, что оценка изучаемого явления («инновационного потенциала») производится по структуре рынка труда «работник-работодатель-государство», при этом элемент «государство» задает рамки взаимодействия для двух других и именно он, в решающей степени, отвечает за достижение целостных результатов.

Таблица 3 - Индикаторы сформированности инновационных характеристик работодателей и их связь с характеристиками ИО работников

№	Индикаторы	Базовые показатели, необходимые для расчета индикатора, единица измерения	Содержание характеристик, раскрываемые индикатором
Характеристика: уровень сложившейся эффективности производства			
10	Производительность труда	Отгружено товаров собственного производства, выполнено работ и услуг собственными силами, тыс. руб. Среднегодовая численность работников предприятий и организаций, чел.	Эффективность использования рабочей силы.
11	Фондоотдача	Отгружено товаров собственного производства, выполнено работ и услуг собственными силами, тыс. руб. Основные фонды предприятий и организаций, млн. руб.	
12	Соотношение трудового дохода (зарботной платы) с общими доходами населения	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников крупных и средних предприятий, руб. Доходы на душу населения в месяц, руб.	Мотивация работодателя к модернизации и внедрению трудосберегающих инноваций
Характеристика: уровень производственной активности в инновационном развитии			
13	Расходы на профессиональное обучение в среднем на 1 трудоспособного	Расходы на профессиональное обучение работников, руб. Численность постоянного населения в трудоспособном возрасте, чел.	Заинтересованность работодателя в повышении образовательного уровня работников
14	Затраты на технологические инновации в среднем на 1 организацию	Затраты на технологические инновации, исследования и разработки, тыс. руб. Количество организаций, учтенных в статистическом регистре, ед.	
15	Доля отгруженной продукции инновационно-активных предприятий в общем объеме отгруженной продукции	Объем товаров, работ и услуг организаций, осуществляющих технологические инновации (Объем отгруженной продукции инновационно-активных предприятий), тыс. руб. Отгружено товаров собственного производства, выполнено работ и услуг собственными силами, тыс. руб.	Результаты внедрения инноваций и инновационной активности
Характеристика: качество и воспроизводство рабочих мест			
16	Доля рабочих мест, отвечающих санитарно-гигиеническим нормам	Занятость в условиях, отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, %	Соответствие рабочих мест современным требованиям
17	Инвестиции в основной капитал по крупным и средним предприятиям и организациям в среднем на 1 работника	Инвестиции в основной капитал по крупным и средним предприятиям и организациям, тыс. руб. Среднегодовая численность работников предприятий и организаций, чел.	Затраты на техническое обновление и совершенствование рабочих мест
18	Инвестиции в основной капитал по малым предприятиям в среднем на 1 малое предприятие	Инвестиции в основной капитал по малым предприятиям и организациям, тыс. руб. Число малых предприятий (включая микропредприятия), ед.	

Следуя методологии множества существующих методик анализа «инновационных возможностей» территории и измерения уровня развития той или иной характеристики субъекта рынка труда, в соответствии с целями исследования нами были обоснованы характеристики ИО субъектов рынка труда и совокупность показателей по каждой характеристике. Это позволяет произвести расчет итогового комплексного показателя (который может агрегировать разнородные характе-

ристики, определяющие современное состояние и динамику ИО работника и работодателя на локальных рынках труда), а также типологизировать ситуации на субрегиональных территориях (ГО и МР) по значению данного показателя.

Приведение индикаторов к единой шкале и расчет итогового комплексного показателя ИО субъектов рынка труда основывается на алгоритме «Паттерн» и способе линейного нормирования (Рис. 3 в Приложении 1). Реализация разработанной методики и описание ее этапов проводилась в параграфе 2.2 по ГО и МР, хотя нами учитывается существенность различий в воспроизводственных системах городов и сельских районов. Методика исследования регионального рынка труда заключается в его анализе как целостного явления, при этом - расщепленного на отдельные его части (локальные рынки труда) посредством системного рассмотрения показателей, отражающих их функционирование.

Систематически повторяющаяся и весьма дискуссионная проблема современных российских социально-экономических исследований заключается в адекватности показателей, практичности методик и однозначной интерпретируемости результатов проведения таких исследований. Зачастую теоретические разработки не адаптированы к реальным социально-экономическим процессам и не обладают прогнозным потенциалом. Предлагаемая нами методика оценки уровня ИО работника и работодателя, разработанная в данном параграфе диссертационного исследования, по нашему мнению, целостна, объективна и полностью соответствует критерию практичности применения.

2.2 Анализ инновационной ориентации субъектов рынка труда Республики Башкортостан в разрезе городских округов и муниципальных районов

Измерение ИО субъектов локальных рынков труда региона сводится к задаче расчета конкретных индикаторов их функционирования, определенных нами в параграфе 2.1. Это означает переход от методологических вопросов к методическим, объясняется он как следованием цели диссертационного исследования, так и переходом от теоретической части к расчетно-аналитической.

В целях определения уровня сформированности инновационных характеристик через расчет индикаторов, обоснованных в параграфе 2.1 и отражающих различные стороны состояния и деятельности субъектов локальных рынков труда РБ, по которым можно формулировать общие предположения об их состоянии, активности и результатах в выполнении своих задач, из различных статистических источников (Приложение 2) был произведен сбор и анализ информации по 26-ти базовым показателям за 2008-2014 годы.

Как можно заметить, приведенные показатели отражают и выражают лишь какой-то один аспект развития субъекта локального рынка труда в разрезе районов/округов и если на их основе попытаться непосредственно (без приведения к единой шкале) синтезировать некий общий показатель, допускается возможность искажения реального развития необходимых нам для анализа аспектов рынка труда РБ. Оценка состояния ИО субъектов рынка труда РБ может быть осуществлена на основе группировки индикаторов, приведенных к единой шкале, каждая группа которых выражает различные составляющие ИО субъектов рынка труда, а в совокупности представляют ИО рынка труда РБ. Как было указано в 2.1, приведение индикаторов к единой шкале и агрегирование основываются на алгоритме «Паттерн» с элементами линейного нормирования, те или иные модификации которого используются в исследованиях многих авторов (Е.Н. Акерман, А.А. Сидорова, М.П. Силич и др.), представляющим из себя вычисление относительных значений частного показателя по данным для каждого ГО или МР по соответст-

вующему году. Данная методика, лишая размерности величин, позволяет сравнивать их между собой [160,с.41].

Согласно рис. 3. в прил. 1 в качестве наглядного примера первого этапа применения метода «Паттерн» произведем расчет и приведение к шкале [0;1] индикатора «Производительность труда» по ГО и Бурзянскому МР (как территории с наименьшим значением индикатора) РБ за 2012 год. Базовые показатели «Отгружено товаров собственного производства, выполнено работ и услуг собственными силами, тыс. руб.» (Отгружено товаров) и «Среднегодовая численность работников предприятий и организаций, чел.» (Численность работников), а также применение линейного нормирования к индикатору «Производительность труда» приведены в табл. 4. (в нашем примере - $\min I_{ij} = 84$ и $\max I_{ij} = 3975$)

Таблица 4 - Расчет индикатора «Производительность труда» и его приведение к шкале [0;1]

	Базовые показатели		Индикатор	Приведенный индикатор
	Отгружено товаров	Численность работников	Производительность труда	Производительность труда
<i>Расчетная формула</i>	<i>ОТ</i>	<i>ЧР</i>	$I_{пт} = ОТ / ЧР$	$I_{пт}[0;1] = (I_{пт} - 84) / (3975 - 84)$
Бурзянский МР	216917	2593	84	0,000
г. Уфа	732963609	327801	2236	0,553
г. Агидель	593234	2036	291	0,053
г. Кумертау	10610964	14399	737	0,168
г. Нефтекамск	38539103	38028	1013	0,239
г. Октябрьский	21480975	24899	863	0,200
г. Салават	190724843	47980	3975	1,000
г. Сибай	9423394	12968	727	0,165
г. Стерлитамак	83090890	68376	1215	0,291

В целях получения итогового комплексного показателя ИО работодателя на локальном рынке труда, на следующем этапе применения метода «Паттерн» необходимо осуществить расчет, который агрегирует 9 индикаторов в систему сводных индикаторов, состоящих из 3-х пунктов и отражающих характеристики ИО работодателя (см. пример со сводным индикатором «Уровень сложившейся эффективности производства» по ГО РБ за 2012 год в табл. 5). Данная операция, как следует из рис. 3, осуществляется по формуле среднего арифметического.

Таблица 5 - Расчет сводного индикатора «Уровень сложившейся эффективности производства»

Расчетная формула	Приведенные индикаторы			Сводный индикатор
	Производительность труда	Фондоотдача	Соотношение з/п с общими доходами населения	Уровень сложившейся эффективности производства
	$I_{ПТ}[0;1]$	$I_{ФО}[0;1]$	$I_{ТД}[0;1]$	$I_{ЭПСВ} = (I_{ПТ}[0;1] + I_{ФО}[0;1] + I_{ТД}[0;1]) / 3$
г.Уфа	0,553	0,282	0,002	0,279
г.Агидель	0,053	0,043	0,228	0,108
г.Кумертау	0,168	0,346	0,014	0,176
г.Нефтекамск	0,239	0,871	0,049	0,386
г.Октябрьский	0,200	0,741	0,018	0,320
г.Салават	1,000	0,776	0,024	0,600
г.Сибай	0,165	0,157	0,091	0,138
г.Стерлитамак	0,291	0,486	0,000	0,259

Мера готовности субъекта рынка труда к реализации задач инновационного развития на уровне региона характеризуется 2-мя итоговыми комплексными (по Н.А. Виноградовой) показателями: инновационной ориентации работника и инновационной ориентации работодателя. Операция расчета итоговых комплексных показателей, как следует из рис. 3, также осуществляется по формуле среднего арифметического. Пример расчета итогового комплексного показателя ИО работодателя по ГО РБ за 2012г. см. в табл. 6.

Таблица 6 - Расчет итогового комплексного показателя (ИКП) ИО работодателя

Расчетная формула	Сводные индикаторы			ИКП ИО работодателя
	Уровень сложившейся эффективности производства	Уровень производственной активности в инновационном развитии	Качество и воспроизводство рабочих мест	
	$I_{ЭП}$	$I_{ЗВ}$	$I_{РМ}$	$I_{РД} = I_{ЭП} + I_{ЗВ} + I_{РМ} / 3$
г.Уфа	0,279	0,639	0,373	0,546
г.Агидель	0,108	0,172	0,285	0,057
г.Кумертау	0,176	0,356	0,246	0,234
г.Нефтекамск	0,386	0,296	0,307	0,400
г.Октябрьский	0,320	0,397	0,334	0,362
г.Салават	0,600	0,861	0,573	1,000
г.Сибай	0,138	0,154	0,243	0,132
г.Стерлитамак	0,259	0,377	0,184	0,360

Таким образом, метод «Паттерн», на основании данных по 26-ти базовым показателям по 6 ГО (исключая ГО г.Уфа и г.Салават, поскольку они, по предварительным расчетам, находятся в безусловных лидерах по уровню инновационной ориентации, соответственно, работника и работодателя, искажая картину распределения остальных МО; далее ГО г.Уфа и г.Салават отражаются в результатах исследования в том положении, в котором они находились бы при их включении в расчет) и 54 МР за 2008-2014гг., позволил рассчитать значения итоговых комплексных показателей ИО работников и работодателей 60 муниципальных образований РБ за 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 годы (табл. 7 и 8).

Таблица 7 - Итоговые комплексные показатели ИО работника по ГО и МР РБ за 2008-2014 гг.

Округ / район	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Округ / район	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Абзелиловский	0,282	0,294	0,308	0,376	0,346	0,354	0,331	Кармаскалинский	0,182	0,208	0,227	0,253	0,240	0,258	0,258
Альшеевский	0,308	0,270	0,299	0,317	0,389	0,386	0,379	Кигинский	0,328	0,354	0,395	0,398	0,394	0,329	0,337
Архангельский	0,227	0,217	0,264	0,272	0,281	0,289	0,252	Краснокамский	0,197	0,214	0,266	0,264	0,233	0,255	0,273
Аскинский	0,197	0,186	0,242	0,339	0,384	0,381	0,375	Кугарчинский	0,277	0,306	0,303	0,292	0,277	0,300	0,263
Аургазинский	0,200	0,257	0,282	0,327	0,336	0,354	0,345	Куюргазинский	0,291	0,295	0,406	0,453	0,410	0,385	0,372
Баймакский	0,273	0,307	0,354	0,344	0,375	0,366	0,345	Кушнаренковский	0,358	0,260	0,337	0,356	0,321	0,367	0,387
Бакалинский	0,269	0,337	0,368	0,450	0,407	0,438	0,397	Мелеузовский	0,375	0,396	0,411	0,413	0,412	0,431	0,412
Балтачевский	0,240	0,251	0,325	0,339	0,350	0,350	0,326	Мечетлинский	0,353	0,383	0,412	0,473	0,506	0,553	0,521
Белебеевский	0,454	0,414	0,423	0,433	0,416	0,420	0,407	Мишкинский	0,166	0,183	0,210	0,230	0,244	0,231	0,231
Белокатайский	0,264	0,282	0,326	0,366	0,421	0,401	0,379	Миякинский	0,220	0,284	0,309	0,347	0,393	0,387	0,392
Белорецкий	0,419	0,467	0,507	0,526	0,526	0,537	0,524	Нуримановский	0,114	0,123	0,150	0,164	0,179	0,183	0,193
Бижбулякский	0,272	0,290	0,317	0,334	0,347	0,385	0,360	Салаватский	0,372	0,393	0,404	0,418	0,435	0,450	0,435
Бирский	0,429	0,467	0,487	0,471	0,457	0,465	0,456	Стерлибашевский	0,263	0,299	0,325	0,413	0,443	0,435	0,418
Благоварский	0,260	0,288	0,322	0,375	0,361	0,399	0,389	Стерлитамакский	0,280	0,396	0,404	0,354	0,330	0,371	0,360
Благовещенский	0,296	0,326	0,361	0,351	0,336	0,348	0,327	Татышлинский	0,230	0,257	0,310	0,342	0,343	0,365	0,348
Буздякский	0,279	0,297	0,328	0,374	0,356	0,432	0,407	Туймазинский	0,369	0,423	0,466	0,467	0,467	0,483	0,512
Бураевский	0,274	0,312	0,353	0,403	0,415	0,422	0,443	Уфимский	0,366	0,433	0,465	0,471	0,476	0,521	0,549
Бурзянский	0,215	0,226	0,264	0,315	0,352	0,334	0,347	Учалинский	0,372	0,372	0,388	0,448	0,428	0,411	0,394
Гафурийский	0,291	0,298	0,330	0,399	0,372	0,356	0,383	Федоровский	0,288	0,345	0,395	0,405	0,417	0,433	0,428
Давлекановский	0,349	0,339	0,366	0,403	0,382	0,390	0,387	Хайбуллинский	0,242	0,286	0,328	0,413	0,435	0,436	0,398
Дуванский	0,339	0,402	0,389	0,391	0,429	0,433	0,437	Чекмагушевский	0,225	0,291	0,345	0,380	0,355	0,371	0,375
Дюртюлинский	0,310	0,333	0,347	0,337	0,323	0,336	0,342	Чишминский	0,284	0,301	0,338	0,409	0,402	0,460	0,507
Ермекеевский	0,302	0,336	0,369	0,393	0,380	0,399	0,335	Шаранский	0,224	0,247	0,296	0,344	0,391	0,451	0,462
Зианчуринский	0,211	0,256	0,286	0,322	0,374	0,323	0,315	Янаульский	0,259	0,311	0,363	0,397	0,451	0,448	0,451
Зилаирский	0,305	0,326	0,319	0,389	0,406	0,421	0,414	г. Агидель	0,404	0,445	0,490	0,505	0,532	0,494	0,437
Иглинский	0,218	0,255	0,257	0,224	0,277	0,315	0,279	г. Кумертау	0,472	0,476	0,498	0,521	0,551	0,508	0,487
Илишевский	0,306	0,348	0,380	0,353	0,342	0,358	0,371	г. Нефтекамск	0,415	0,485	0,502	0,524	0,484	0,484	0,460
Ишимбайский	0,338	0,358	0,392	0,424	0,421	0,417	0,386	г. Октябрьский	0,510	0,530	0,531	0,552	0,509	0,517	0,494
Калтасинский	0,097	0,120	0,156	0,200	0,211	0,234	0,213	г. Сибай	0,469	0,506	0,564	0,583	0,591	0,588	0,528
Караидельский	0,252	0,269	0,303	0,315	0,342	0,366	0,354	г. Стерлитамак	0,420	0,469	0,489	0,484	0,453	0,453	0,421

Необходимо различать рынки труда ГО и МР с ситуациями высокой готовности к выполнению задач инновационного развития экономики как со стороны работника, так и работодателя, от локальных рынков труда, общая проблемная ситуация в социально-экономической сфере которых определяет низкую ИО субъектов и носит системный характер. Итоговые комплексные показатели ИО работника по ГО и МР РБ свидетельствуют, что наилучшее положение демонстрирует Белорецкий район, а также ГО: г.Кумертау, г.Нефтекамск, г.Октябрьский и г.Сибай, наихудшее - Калтасинский и Нуримановский районы (табл. 7). В свою очередь, итоговые комплексные показатели ИО работодателя свидетельствуют, что наилучшее положение демонстрируют Благовещенский, Уфимский и Хайбуллинский районы, а также г.Стерлитамак, наихудшее - Мечетлинский район, а среди ГО - г.Агидель (табл. 8).

Таблица 8 - Итоговые комплексные показатели ИО работодателя по ГО и МР РБ за 2008-2012 гг.

Округ / район	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Округ / район	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Абзелиловский	0,225	0,221	0,183	0,194	0,199	0,181	0,181	Кармаскалинский	0,272	0,303	0,287	0,250	0,224	0,208	0,270
Альшеевский	0,236	0,255	0,280	0,180	0,221	0,271	0,219	Кигинский	0,284	0,252	0,205	0,225	0,203	0,208	0,220
Архангельский	0,319	0,246	0,225	0,214	0,180	0,160	0,151	Краснокамский	0,494	0,467	0,391	0,324	0,275	0,365	0,325
Аскинский	0,190	0,278	0,212	0,235	0,207	0,201	0,208	Кугарчинский	0,244	0,244	0,204	0,228	0,282	0,219	0,177
Аургазинский	0,318	0,303	0,229	0,257	0,232	0,217	0,223	Куяргазинский	0,395	0,264	0,255	0,290	0,280	0,239	0,267
Баймакский	0,255	0,266	0,194	0,191	0,217	0,233	0,197	Кушнаренковский	0,267	0,303	0,175	0,282	0,267	0,219	0,169
Бакалинский	0,223	0,271	0,226	0,286	0,285	0,284	0,161	Мелеузовский	0,344	0,330	0,303	0,250	0,341	0,310	0,259
Балтачевский	0,252	0,266	0,201	0,227	0,321	0,321	0,318	Мечетлинский	0,233	0,158	0,133	0,152	0,144	0,169	0,160
Белебеевский	0,420	0,372	0,364	0,238	0,312	0,487	0,310	Мишкинский	0,207	0,235	0,217	0,264	0,348	0,341	0,318
Белокатайский	0,297	0,240	0,224	0,210	0,219	0,194	0,190	Миякинский	0,212	0,264	0,251	0,216	0,282	0,260	0,253
Белорецкий	0,489	0,349	0,368	0,248	0,388	0,361	0,320	Нуримановский	0,168	0,213	0,182	0,194	0,266	0,307	0,228
Бижбулякский	0,174	0,271	0,250	0,261	0,286	0,214	0,217	Салаватский	0,284	0,266	0,279	0,264	0,237	0,190	0,256
Бирский	0,313	0,302	0,258	0,279	0,345	0,281	0,247	Стерлибашевский	0,263	0,290	0,187	0,205	0,223	0,229	0,225
Благоварский	0,295	0,228	0,188	0,226	0,337	0,377	0,352	Стерлитамакский	0,288	0,259	0,220	0,234	0,227	0,215	0,193
Благовещенский	0,428	0,446	0,511	0,358	0,455	0,445	0,422	Татышлинский	0,339	0,333	0,282	0,284	0,320	0,364	0,300
Буздякский	0,216	0,218	0,202	0,194	0,288	0,282	0,229	Туймазинский	0,447	0,350	0,316	0,249	0,315	0,347	0,317
Бураевский	0,241	0,304	0,314	0,240	0,277	0,262	0,311	Уфимский	0,500	0,503	0,489	0,587	0,458	0,422	0,405
Бурзянский	0,266	0,214	0,229	0,268	0,231	0,181	0,181	Учалинский	0,339	0,353	0,357	0,300	0,358	0,432	0,388
Гафурийский	0,240	0,228	0,228	0,238	0,262	0,215	0,237	Федоровский	0,168	0,199	0,195	0,164	0,212	0,210	0,210
Давлекановский	0,272	0,333	0,329	0,277	0,292	0,290	0,404	Хайбуллинский	0,229	0,408	0,479	0,468	0,470	0,556	0,458
Дуванский	0,222	0,240	0,242	0,236	0,251	0,291	0,282	Чекмагушевский	0,353	0,252	0,197	0,255	0,286	0,308	0,300
Дюртюлинский	0,408	0,448	0,334	0,319	0,295	0,297	0,311	Чишминский	0,323	0,404	0,382	0,294	0,396	0,396	0,368
Ермекеевский	0,174	0,181	0,164	0,199	0,201	0,228	0,216	Шаранский	0,179	0,195	0,174	0,197	0,181	0,218	0,218
Зианчуринский	0,337	0,289	0,206	0,263	0,187	0,180	0,182	Янаульский	0,479	0,494	0,397	0,366	0,291	0,305	0,278
Зилаирский	0,278	0,234	0,199	0,267	0,213	0,282	0,199	г. Агидель	0,218	0,190	0,204	0,221	0,206	0,219	0,173
Иглинский	0,331	0,355	0,254	0,300	0,256	0,218	0,190	г. Кумертау	0,261	0,300	0,352	0,429	0,378	0,424	0,369
Илишевский	0,292	0,207	0,166	0,223	0,238	0,213	0,211	г. Нефтекамск	0,412	0,397	0,412	0,424	0,444	0,454	0,367
Ишимбайский	0,338	0,331	0,329	0,217	0,302	0,349	0,332	г. Октябрьский	0,410	0,361	0,331	0,384	0,432	0,438	0,429
Калтасинский	0,301	0,312	0,282	0,286	0,349	0,251	0,259	г. Сибай	0,342	0,215	0,209	0,224	0,214	0,308	0,265
Караидельский	0,240	0,280	0,216	0,287	0,299	0,254	0,230	г. Стерлитамак	0,586	0,502	0,421	0,393	0,372	0,380	0,345

Локальные рынки труда, имеющие высокий уровень сформированности характеристик ИО субъектов, могут реализовать задачи инновационного развития при относительно небольшом стимулировании их социально-экономического развития или при текущих инвестиционных вливаниях. В свою очередь, для тех рынков труда ГО и МР, которые находятся в аутсайдерах по уровню ИО - значительные вливания в социально-экономическое развитие и корректировка государством рамочных условий взаимодействия работников и работодателей не всегда могут привести к наращиванию ИО и преодолению кризисной ситуации и отсталости народно-хозяйственного комплекса, в том числе технологической.

По итогам реализации методики ситуации в округах и районах дифференцированы по направлению и величине изменения уровня ИО - интегральному индексу (как среднее квадратическое ежегодных индексов, см. $I_{суб}$ на рис. 3 в прил. 1) (приводятся ниже). Имеющие $I_{суб} > 1$ используют наличный потенциал для наращивания тех социально-экономических процессов, которые способствуют

встраиванию в вектор инновационного развития, а имеющие $I_{\text{суб}} < 1$ не в состоянии удержать данные процессы на имеющемся уровне.

В нашем случае, ситуация на локальном рынке труда признается проблемной при фиксации устойчивого уменьшения итогового комплексного показателя ИО работника или работодателя относительно всей совокупности округов и районов РБ. В связи с этим и предлагается методика расчета интегрального индекса ИО субъекта локального рынка труда, составленного на основе годовых значений итогового комплексного показателя ИО работника и работодателя. В него агрегируются ежегодные цепные индексы итогового комплексного показателя ИО работника и работодателя, то есть динамика развития их инновационных характеристик на локальном рынке труда.

Агрегирование в интегральный таких частных индексов произведем в виде средней квадратической величины (квадратному корню из среднего арифметического квадратов ежегодных индексов). Следовательно, интегральный индекс ИО работника на локальном рынке труда выглядит следующим образом:

$$I_{\text{работник}} = \sqrt{(X_{2009/2008}^2 + X_{2010/2009}^2 + \dots + X_{2013/2012}^2 + X_{2014/2013}^2)/6}$$

где $I_{\text{работник}}$ - интегральный индекс ИО работника;

X - ежегодные индексы итогового комплексного показателя ИО работника одного рынка труда ГО или МР по соответствующим годам.

Соответственно для работодателя:

$$I_{\text{работодатель}} = \sqrt{(X_{2009/2008}^2 + X_{2010/2009}^2 + \dots + X_{2013/2012}^2 + X_{2014/2013}^2)/6}$$

где $I_{\text{работодатель}}$ - интегральный индекс ИО работодателя;

X - ежегодные индексы итогового комплексного показателя ИО работодателя одного рынка труда ГО или МР по соответствующим годам.

Общую схему примененного методического подхода см. на рис. 4 в прил. 3.

Конечные значения предлагаемого интегрального индекса для удобства восприятия необходимо представить в таблицах 9 и 10 (Промежуточные этапы расчета см. в табл. 11 в прил. 4 и табл. 12 в прил. 5).

Таблица 9 - Интегральный индекс (ИИ) ИО работника по рынкам труда ГО и МР РБ

Округ / район	ИИ	Округ / район	ИИ	Округ / район	ИИ	Округ / район	ИИ
Абзелиловский	1,036	Буздякский	1,073	Кармаскалинский	1,064	Туймазинский	1,059
Альшеевский	1,047	Бураевский	1,086	Кигинский	1,013	Уфимский	1,073
Архангельский	1,028	Бурзянский	1,089	Краснокамский	1,067	Учалинский	1,014
Аскинский	1,139	Гафурийский	1,055	Кугарчинский	0,997	Федоровский	1,074
Аургазинский	1,105	Давлекановский	1,020	Куяргазинский	1,065	Хайбуллинский	1,099
Баймакский	1,046	Дуванский	1,048	Кушнаренковский	1,045	Чекмагушевский	1,102
Бакалинский	1,084	Дюртюлинский	1,018	Мелеузовский	1,017	Чишминский	1,106
Балтачевский	1,064	Ермекеевский	1,026	Мечетлинский	1,071	Шаранский	1,131
Белебеевский	0,984	Зианчуринский	1,082	Мишкинский	1,061	Янаульский	1,103
Белокатайский	1,069	Зилаирский	1,058	Миякинский	1,110	г. Агидель	1,020
Белорецкий	1,04	Иглинский	1,061	Нуримановский	1,095	г.Кумертау	1,008
Бижбулякский	1,05	Илишевский	1,038	Салаватский	1,027	г. Нефтекамск	1,023
Бирский	1,012	Ишимбайский	1,026	Стерлибашевский	1,090	г.Октябрьский	0,997
Благоварский	1,075	Калтасинский	1,157	Стерлитамакский	1,071	г.Сибай	1,024
Благовещенский	1,021	Караидельский	1,060	Татышлинский	1,078	г.Стерлитамак	1,004

**Жирным выделены полярные значения показателей*

Таблица 10 - Интегральный индекс (ИИ) ИО работодателя по рынкам труда ГО и МР РБ

Округ / район	ИИ	Округ / район	ИИ	Округ / район	ИИ	Округ / район	ИИ
Абзелиловский	0,971	Буздякский	1,051	Кармаскалинский	1,021	Туймазинский	0,975
Альшеевский	1,036	Бураевский	1,071	Кигинский	0,97	Уфимский	0,981
Архангельский	0,887	Бурзянский	0,959	Краснокамский	0,962	Учалинский	1,041
Аскинский	1,059	Гафурийский	1,007	Кугарчинский	0,978	Федоровский	1,058
Аургазинский	0,956	Давлекановский	1,097	Куяргазинский	0,965	Хайбуллинский	1,197
Баймакский	0,978	Дуванский	1,045	Кушнаренковский	1,031	Чекмагушевский	1,014
Бакалинский	1,008	Дюртюлинский	0,969	Мелеузовский	0,985	Чишминский	1,059
Балтачевский	1,076	Ермекеевский	1,046	Мечетлинский	0,971	Шаранский	1,045
Белебеевский	1,059	Зианчуринский	0,942	Мишкинский	1,095	Янаульский	0,924
Белокатайский	0,934	Зилаирский	1,009	Миякинский	1,056	г. Агидель	0,976
Белорецкий	1,015	Иглинский	0,937	Нуримановский	1,098	г.Кумертау	1,078
Бижбулякский	1,091	Илишевский	0,989	Салаватский	1,011	г. Нефтекамск	0,988
Бирский	0,983	Ишимбайский	1,046	Стерлибашевский	1,003	г.Октябрьский	1,018
Благоварский	1,086	Калтасинский	1	Стерлитамакский	0,941	г.Сибай	1,018
Благовещенский	1,03	Караидельский	1,028	Татышлинский	0,995	г.Стерлитамак	0,919

**Жирным выделены полярные значения показателей*

В результате анализа динамики, из рассмотренных локальных рынков труда Республики Башкортостан (Табл. 9 и 10), в качестве имеющих относительно высокую положительную динамику инновационной ориентации субъектов были выделены: Аскинский, Калтасинский и Шаранский районы (работник), а также - Хайбуллинский район (работодатель); в качестве имеющих нисходящую динамику: Белебеевский, Кугарчинский районы и г. Октябрьский (работник), а также - Белокатайский, Иглинский, Янаульский районы и г. Стерлитамак (работодатель).

Как мы можем убедиться из представленных таблиц, за 2008-2014 годы не произошло резких подъемов и спадов ИО субъектов рынка труда. Повышение и понижение агрегированных показателей по ГО и МР РБ происходило от изменения значений отдельных индикаторов. В процессе интерпретации итоговых дан-

ных расчета ИКП ИО субъектов локальных рынков труда, и их интегрального индекса, как показателя динамики готовности субъектов к реализации задач инновационного развития экономики, в нашем исследовании должна быть показана необходимость и важность типологизации как способа придания удобства восприятия полученным данным путем поиска близких значений ИО субъектов локальных рынков труда, а также осуществлено формирование однотипных групп, к которым будет применен двойственный механизм повышения уровня ИО субъектов регионального рынка труда и, впоследствии, будут определены условия внедрения данного механизма.

2.3 Группировка и типологизация ситуаций на локальных рынках труда Республики Башкортостан по состоянию сформированности инновационных характеристик субъектов

Диспропорции социально-экономического развития территорий субрегионального уровня - объективное явление, непрерывно воспроизводящееся, обусловленное внешними и внутренними причинами, в т.ч. деятельностью и установками субъектов рынка труда. Диспропорции невозможно полностью ликвидировать, однако их необходимо, по возможности, снижать. В нашем исследовании сделана попытка представить одну из сторон такого неравенства территорий, а именно - различие рынков труда муниципальных образований по ситуации готовности к инновационному развитию через рассмотрение такой готовности у субъектов локальных рынков труда.

Учитывая изложенное в главе 1, в данном параграфе под локальным рынком труда с высоким уровнем ИО субъектов понимается рынок труда, ситуация в ГО или МР локализации которого имеет значение итогового комплексного показателя ИО его субъекта превышающим значение у основной совокупности в регионе, т.е. в котором и работники, и работодатели готовы к реализации задач инновационного развития экономики.

Для удобства восприятия и занесения в дальнейшем на плоскость координат значений итогового комплексного показателя ИО субъектов из параграфа 2.2, согласно методике, приведем его среднее арифметическое значение за 2008-2014гг. в интервал от 0 до 1 (табл. 13). Чем больше его значение, тем выше готовность субъектов локального рынка труда к реализации задач инновационного развития. Кроме этого, в таблицу включен интегральный индекс уровня ИО работника и работодателя для более полной картины состояния и динамики комплексного показателя.

Таблица 13 - Итоги расчета средней итогового комплексного показателя ИО работника и работодателя по рынкам труда ГО и МР РБ и приведение к шкале [0;1]

Округ / район	Работник			Работодатель			Округ / район	Работник			Работодатель		
	Средн. знач. ИКП	Приведенное	ИИ	Средн. знач. ИКП	Приведенное	ИИ		Средн. знач. ИКП	Приведенное	ИИ	Средн. знач. ИКП	Приведенное	ИИ
Абзелиловский	0,327	0,436	1,036	0,198	0,106	0,971	Кармаскалинский	0,232	0,191	1,064	0,259	0,300	1,021
Альшеевский	0,335	0,456	1,047	0,237	0,231	1,036	Кигинский	0,362	0,525	1,013	0,228	0,202	0,970
Архангельский	0,257	0,255	1,028	0,213	0,156	0,887	Краснокамский	0,243	0,219	1,067	0,377	0,674	0,962
Аскинский	0,301	0,367	1,139	0,219	0,172	1,059	Кугарчинский	0,288	0,335	0,997	0,228	0,203	0,978
Аургазинский	0,300	0,366	1,105	0,254	0,284	0,956	Куюргазинский	0,373	0,553	1,065	0,284	0,380	0,965
Баймакский	0,338	0,463	1,046	0,222	0,182	0,978	Кушнаренковский	0,341	0,471	1,045	0,240	0,241	1,031
Бакалинский	0,381	0,573	1,084	0,248	0,265	1,008	Мелеузовский	0,407	0,641	1,017	0,305	0,446	0,985
Балтачевский	0,312	0,395	1,064	0,272	0,341	1,076	Мечетлинский	0,457	0,770	1,071	0,164	0,000	0,971
Белебеевский	0,424	0,684	0,984	0,357	0,611	1,059	Мишкинский	0,213	0,143	1,061	0,276	0,353	1,095
Белокатайский	0,348	0,490	1,069	0,225	0,192	0,934	Миякинский	0,333	0,450	1,110	0,248	0,265	1,056
Белорецкий	0,501	0,882	1,040	0,361	0,620	1,015	Нуримановский	0,158	0,000	1,095	0,223	0,185	1,098
Бижбулякский	0,329	0,440	1,050	0,239	0,236	1,091	Салаватский	0,415	0,662	1,027	0,254	0,282	1,011
Бирский	0,462	0,781	1,012	0,289	0,396	0,983	Стерлибашевский	0,371	0,547	1,090	0,232	0,213	1,003
Благоварский	0,342	0,473	1,075	0,286	0,385	1,086	Стерлитамакский	0,357	0,511	1,071	0,234	0,220	0,941
Благовещенский	0,335	0,455	1,021	0,438	0,864	1,030	Татышлинский	0,314	0,400	1,078	0,318	0,485	0,995
Буздякский	0,353	0,502	1,073	0,233	0,217	1,051	Туймазинский	0,455	0,765	1,059	0,334	0,538	0,975
Бураевский	0,375	0,557	1,086	0,278	0,361	1,071	Уфимский	0,469	0,799	1,073	0,481	1,000	0,981
Бурзянский	0,293	0,348	1,089	0,224	0,190	0,959	Учалинский	0,402	0,627	1,014	0,361	0,622	1,041
Гафурьевский	0,347	0,486	1,055	0,236	0,226	1,007	Федоровский	0,387	0,589	1,074	0,194	0,094	1,058
Давлекановский	0,374	0,555	1,020	0,314	0,473	1,097	Хайбуллинский	0,363	0,526	1,099	0,438	0,866	1,197
Дуванский	0,403	0,630	1,048	0,252	0,278	1,045	Чекмагушевский	0,335	0,454	1,102	0,279	0,362	1,014
Дюртюлинский	0,333	0,449	1,018	0,345	0,571	0,969	Чишминский	0,386	0,586	1,106	0,366	0,639	1,059
Ермекеевский	0,359	0,517	1,026	0,195	0,096	1,046	Шаранский	0,345	0,481	1,131	0,195	0,096	1,045
Зианчуринский	0,298	0,361	1,082	0,235	0,223	0,942	Янаульский	0,383	0,578	1,103	0,373	0,659	0,924
Зилаирский	0,369	0,542	1,058	0,239	0,237	1,009	г.Агидель	0,472	0,809	1,020	0,204	0,127	0,976
Иглинский	0,261	0,264	1,061	0,272	0,340	0,937	г.Кумертау	0,502	0,884	1,008	0,359	0,616	1,078
Илишевский	0,351	0,497	1,038	0,221	0,181	0,989	г.Нефтекамск	0,479	0,826	1,023	0,416	0,795	0,988
Ишимбайский	0,391	0,599	1,026	0,314	0,473	1,046	г.Октябрьский	0,520	0,932	0,997	0,398	0,738	1,018
Калтасинский	0,176	0,046	1,157	0,291	0,402	1,000	г.Сибай	0,547	1,000	1,024	0,254	0,284	1,018
Караидельский	0,315	0,403	1,060	0,258	0,296	1,028	г.Стерлитамак	0,456	0,765	1,004	0,429	0,835	0,919

На основе понимания необходимости исследования неоднородности по степени готовности к инновационному развитию через рассмотрение такой готовности у субъектов рынка труда, предлагается возможным предложить классификацию локальных рынков труда, основанную на сопряженных значениях уровня инновационной ориентации работника и работодателя, которая позволяет, в зависимости от степени их готовности к реализации задач инновационного развития экономики, разделить соответствующие ситуации в ГО и МР на следующие группы: с высоким, средним, низким и критическим уровнем ИО работника или работодателя; с «положительным» и «отрицательным» направлением динамики уровня ИО. Для удобства восприятия и повышения наглядности уровня ИО работника и работодателя, заменим числовую шкалу приведенного среднего итогового комплексного показателя буквенно-символьным кодом (табл. 14)

Таблица 14 - Значение приведенного среднего ИКП ИО субъекта локального рынка труда и его буквенно-символьный код

Код	Приведенное среднее	Уровень инновационной ориентации работника/работодателя
Зона А - высокий уровень		
A++	От 0,90 до 1,00	Лидерский уровень
A+	От 0,80 до 0,90	Очень высокий уровень
A	От 0,70 до 0,80	Высокий уровень
Зона В - средний уровень		
B++	От 0,60 до 0,70	Уровень выше среднего
B+	От 0,50 до 0,60	Средний уровень
B	От 0,40 до 0,50	Удовлетворительный уровень
Зона С - низкий уровень		
C++	От 0,30 до 0,40	Уровень ниже среднего
C+	От 0,20 до 0,30	Низкий уровень
C	От 0,10 до 0,20	Очень низкий уровень
Зона D - Критический уровень		
D	От 0,0 до 0,10	Критический уровень

Определение принадлежности локальных рынков труда ГО и МР РБ к тому или иному коду см. в табл. 15.

Таблица 15 - Буквенно-символьный код инновационной ориентации работника и работодателя по ГО и МР Республики Башкортостан

	Работник		Работодатель			Работник		Работодатель	
	Приведенное	Код	Приведенное	Код		Приведенное	Код	Приведенное	Код
Округ / район					Округ / район				
Абзелиловский	0,436	B	0,106	C	Кармаскалинский	0,191	C	0,300	C++
Альшеевский	0,456	B	0,231	C+	Кигинский	0,525	B+	0,202	C+
Архангельский	0,255	C+	0,156	C	Краснокамский	0,219	C+	0,674	B++
Аскинский	0,367	C++	0,172	C	Кугарчинский	0,335	C++	0,203	C+
Аургазинский	0,366	C++	0,284	C+	Куяргазинский	0,553	B	0,380	C+
Баймакский	0,463	B	0,182	C	Кушнаренковский	0,471	B+	0,241	C++
Бакалинский	0,573	B+	0,265	C+	Мелеuzовский	0,641	B++	0,446	B
Балтачевский	0,395	C++	0,341	C++	Мечетлинский	0,770	A	0,000	D
Белебеевский	0,684	B++	0,611	B++	Мишкинский	0,143	C	0,353	C++
Белокатайский	0,490	B	0,192	C	Миякинский	0,450	B	0,265	C+
Белорецкий	0,882	A+	0,620	B++	Нуримановский	0,000	D	0,185	C
Бижбулякский	0,440	B	0,236	C+	Салаватский	0,662	B++	0,282	C+
Бирский	0,781	A	0,396	C++	Стерлибашевский	0,547	B+	0,213	C+
Благоварский	0,473	B	0,385	C++	Стерлитамакский	0,511	B+	0,220	C+
Благовещенский	0,455	B	0,864	A+	Татышлинский	0,400	B	0,485	B
Буздякский	0,502	B+	0,217	C+	Туймазинский	0,765	A	0,538	B+
Бураевский	0,557	B+	0,361	C++	Уфимский	0,799	A	1,000	A++
Бурзянский	0,348	C++	0,190	C	Учалинский	0,627	B++	0,622	B++
Гафурийский	0,486	B	0,226	C+	Федоровский	0,589	B+	0,094	D
Давлекановский	0,555	B+	0,473	B	Хайбуллинский	0,526	B+	0,866	A+
Дуванский	0,630	B++	0,278	C+	Чекмагушевский	0,454	B	0,362	C++
Дюртюлинский	0,449	B	0,571	B+	Чишминский	0,586	B+	0,639	B++
Ермекеевский	0,517	B+	0,096	D	Шаранский	0,481	B	0,096	D
Зианчуринский	0,361	C++	0,223	C+	Янаульский	0,578	B+	0,659	B++
Зилаирский	0,542	B+	0,237	C+	г.Агидель	0,809	A+	0,127	C
Иглинский	0,264	C+	0,340	C++	г.Кумертау	0,884	A+	0,616	A
Илишевский	0,497	B	0,181	C	г.Нефтекамск	0,826	A+	0,795	B++
Ишимбайский	0,599	B+	0,473	B	г.Октябрьский	0,932	A++	0,738	A
Калтасинский	0,046	D	0,402	B	г.Сибай	1,000	A++	0,284	C+
Караидельский	0,403	B	0,296	C+	г.Стерлитамак	0,765	A	0,835	A+

Графическое отображение ситуаций в ГО и МР Республики Башкортостан по уровню инновационной ориентации субъектов рынка труда см. на рис. 5 в прил. 6. Как можно видеть из рисунка, достаточно большую часть ГО и МР можно отнести к группе с ситуацией условно низкого уровня ИО локального рынка труда. Кроме того, 8 являются наиболее отстающими в РБ.

По динамике уровня инновационной ориентации большинство ГО и МР Республики Башкортостан относятся к группе с положительным вектором ее развития (особенно по показателям работника). Отрицательным направлением развития, характеризующимся кризисной траекторией движения, обладают: по работнику - 3, по работодателю - 23 ситуаций на локальных рынках труда (табл. 16).

Таблица 16 - Группировка локальных рынков труда по направлениям динамики сформированности характеристик (ИИ) работника и работодателя за 2008-2014гг.

		Интегральный индекс (по динамике индикаторов работодателей)	
		$I_{cvb} > 1$ (положительная направленность)	$I_{cvb} < 1$ (отрицательная направленность)
ИИ работника	$I_{cvb} > 1$ (положительная направленность)	Городские округа: Кумертау, Сибай. Муниципальные районы: Альшеевский, Аскинский, Бакалинский, Балтачевский, Белорецкий, Бижбулякский, Благоварский, Благовещенский, Буздякский, Бураевский, Гафурьевский, Давлекановский, Дуванский, Еремеевский, Зианчуринский, Зилаирский, Ишимбайский, Калтасинский, Караидельский, Кармаскалинский, Кушнаренковский, Мишкинский, Миякинский, Нуримановский, Салаватский, Стерлибашевский, Учалинский, Федоровский, Хайбуллинский, Чекмагушевский, Чишминский, Шаранский	Городские округа: Агидель, Нефтекамск, Стерлитамак. Муниципальные районы: Абзелиловский, Архангельский, Аургазинский, Баймакский, Белокатайский, Бирский, Бурзянский, Дюртюлинский, Иглинский, Илишевский, Кигинский, Краснокамский, Куюргазинский, Мелеузовский, Мечетлинский, Стерлитамакский, Татышлинский, Туймазинский, Уфимский, Янаульский
	$I_{cvb} < 1$ (отрицательная направленность)	Муниципальные образования: Октябрьский, Белебеевский	Муниципальные образования: Кугарчинский

Расчеты показали, что все муниципальные образования, отличающиеся низким уровнем ИО работников, имеют положительную его динамику. Например, в Калтасинском и Нуримановском МР, хотя и наблюдается низкое значение ИКП, происходит значительное улучшение ситуации. Наилучшие показатели демонстрируют города Сибай и Октябрьский при нулевой динамике.

Что касается инновационной ориентации работодателей, единственным муниципальным образованием с критическим уровнем и отрицательной динамикой ИКП оказался Мечетлинский район. Близкое к нему положение по данным показателям демонстрируют районы: Абзелиловский, Архангельский, Баймакский,

Белокатайский, Бурзянский и Илишевский. В свою очередь, положение Уфимского района наилучшее среди муниципальных районов, однако интегральный индекс близок к единице. Среди городских округов в лидерах г. Нефтекамск и г.Стерлитамак, причем второй характеризуется значительным ухудшением ситуации. Очень низкий уровень инновационной ориентации работодателя показывает г.Сибай при слабой положительной его динамике. У г.Агидель его уровень еще ниже, причем здесь наблюдается дальнейшее ухудшение ситуации.

Типологизация ГО и МР по уровню ИО субъектов рынка труда показала возможность группировки территорий по этому уровню, выявления особенностей сформированных групп, идентификации «эталонных» локальных рынков труда и определения направлений разработки разнообразных инструментов воздействия (табл. 17).

Таблица 17 - Типологизация рынков труда ГО и МР Республики Башкортостан по уровню инновационной ориентации субъектов локальных рынков труда (совмещенная матрица)

		Уровень инновационной ориентации работодателя			
		Высокий (>0,7)	Средний (0,4-0,7)	Низкий (0,1-0,4)	Критический (<0,1)
Уровень инновационной ориентации работника	Высокий	Нефтекамск, Стерлитамак, Октябрьский, Уфа, Уфимский (I)	Кумертау, Белорецкий, Туймазинский (II)	Агидель, Сибай, Бирский (III)	Мечетлинский (IV)
	Средний	Салават, Благовещенский, Хайбуллинский (II)	Белебеевский, Давлекановский, Дюртюлинский, Ишимбайский, Мелеузовский, Татышлинский, Учалинский, Чишминский, Янаульский (II)	Абзелиловский, Альшеевский, Баймакский, Бакалинский, Белокатайский, Бижбулякский, Благоварский, Буздякский, Бураевский, Гафурийский, Дуванский, Зилаирский, Илишевский, Караидельский, Кигинский, Кушнаренковский, Куюргазинский, Миякинский, Салаватский, Стерлибашевский, Стерлитамакский, Чекмагушевский (III)	Ермекеевский, Федоровский, Шаранский (IV)
	Низкий	(III)	Краснокамский (III)	Архангельский, Аскинский, Аургазинский, Балтачевский, Бурзянский, Зианчуринский, Иглинский, Кармаскалинский, Кугарчинский, Мишкинский (III)	(IV)
	Критич-й	(IV)	Калтасинский (IV)	Нуримановский (IV)	(IV)

*Города Уфа и Салават заняли положение, как если бы они были бы включены в расчет.
 ** В скобках указана принадлежность рынков труда в ячейке к типу локального рынка труда. I - эталонная группа.

В целях выяснения причин принадлежности муниципальных образований к тому или иному типу локальных рынков труда был произведен поиск высоких значений характеристик инновационной ориентации субъектов локальных рынков труда Республики Башкортостан (табл. 18 в прил. 7), и, таким образом, выявлена

причинно-следственная связь развития характеристик ИО субъектов рынка труда с существующим положением ситуаций в ГО и МР по уровню ИО.

Сложившаяся ситуация свидетельствует о сегментации социально-экономического пространства РБ на дифференцированные субрегионы с замкнутыми рынками труда, что приводит к изоляции субрегионов и расколу территориально-экономического единства РБ, рассогласованности интересов работника и работодателя. Особенно тяжелая ситуация складывается на северо-востоке республики (Белокатайский, Кигинский, Мечетлинский МР), уже фактически безнадежно отстающем по уровню ИО работодателя от «перспективных» районов. Данная дифференциация отчасти произошла ввиду отсутствия или неправильного определения направлений прошлых программно-целевых решений, что может повлечь воспроизводство проблем уже на начальном этапе процесса реализации управления субрегиональными образованиями в настоящее время.

По результатам расчетно-аналитической части диссертации можно сделать вывод, что, в целом, ситуации на рынках труда городских округов проявляют более высокий уровень инновационной ориентации субъектов, нежели муниципальных районов. При исключении лидеров из процесса расчета положение остальных объектов исследования значительно улучшается. Проведенная группировка позволяет определить инструменты, способствующие формированию высоких значений характеристик инновационной ориентации работников и работодателей на локальных рынках труда с недостаточной их развитостью, а также способствует совершенствованию управления региональным рынком труда и социально-экономической системой региона в целом.

При определении направлений разработки инструментов воздействия на субъектов регионального рынка труда в целях их инновационного ориентирования с учетом особенностей территорий субрегионального уровня, сгруппированных по состоянию ИО, мы предлагаем использовать наряду с традиционными целевыми комплексными программами авторский подход.

Как было указано выше, муниципальные образования с высокими значениями характеристик субъектов расположенных в них локальных рынков труда

выступают «эталонном» для городских округов и муниципальных районов, в которых ситуации уровня инновационной ориентации работника и работодателя имеют средние и низкие значения. Попробуем в последующем изложении диссертации разработать и предложить механизмы, которые позволяют развивать характеристики субъектов «отстающих» локальных рынков труда до уровня «эталонов».

Выделение ГО и МР, имеющих относительно высокий уровень ИО и при этом показывающих положительную динамику проводится с целью:

- определения территорий местонахождения «эталонных» локальных рынков труда как наиболее эффективных «точек роста» региональной экономики;
- прогнозирования развития «точек роста» и соответствующий алгоритм их инициализации на уровне ГО и МР;
- определения условий повышения конкурентоспособности муниципального образования с учетом модернизации и ресурсного обеспечения;
- систематизации инструментов и предпосылок инновационного развития экономики округа или района с «эталонным» рынком труда в интересах будущего развития.

Главной задачей в области создания условий для реализации задач инновационного развития является использование инновационных «возможностей» работника и работодателя с растущей эффективностью и интенсивностью. По нашему мнению, в программно-целевом воздействии заключается выход субъектов локальных рынков труда РБ из инновационно-неориентированного состояния и преодоление негативных явлений региональной социально-экономической системы в целом. Для данного диссертационного исследования под достижением высокого уровня ИО субъектов рынка труда в методологическом плане понимается придание сильного импульса развития их характеристикам, способным удовлетворить потребности государства в инновационном развитии. Такая постановка задачи обусловлена необходимостью развития производительных сил, как фундамента воспроизводственных процессов региона и страны в целом.

Выводы по главе 2

На современном этапе актуальным становится вопрос наличия методики оценки «инновационных возможностей» (инновационного «потенциала», «климата» и т.д.) на уровне городских округов и муниципальных районов, решение которого выступает приоритетом для целей создания условий реализации инновационного пути развития, заявленного высшим руководством страны, обоснования применяемых инструментов управления стратегическим развитием муниципальных образований как элементов региональной экономической системы, а также определения ключевых условий при создании и утверждении программных документов социально-экономического развития территорий и отслеживания результата их реализации.

В нашем исследовании мы признаем основным территориальным уровнем мониторинга - субрегиональный, то есть уровень городских округов и муниципальных районов, регион же выступает системой их взаимодействия. Соответственно, в рамках данного параграфа решена одна из основных задач диссертации: выявление и обоснование показателей, отражающих инновационные характеристики субъектов локального рынка труда, для создания авторской методики анализа, результаты применения которой послужат обоснованием инструментов государственного воздействия на дальнейшее социально-экономическое развитие Республики Башкортостан.

Анализ ИО субъектов рынка труда базируется на обзоре совокупности базовых показателей, иллюстрирующих деятельность ключевых субъектов локального рынка труда, позволяет произвести расчет итогового комплексного показателя, а также типологизировать субрегиональные территории по значению данного показателя. Для оценки инновационных характеристик, обоснованных в параграфе 1.2, в качестве их индикаторов выбраны 18 показателей.

Следуя методологии множества существующих методик анализа «инновационных возможностей» территории и измерения уровня развития той или иной стороны рынка труда в соответствии с целями диссертационного исследования,

нами был обоснован алгоритм («Паттерн») синтеза совокупности индикаторов по каждой инновационной характеристике субъектов рынка труда в итоговый комплексный показатель. Рассчитанные итоговые комплексные показатели использованы для типологии ситуаций на локальных рынках труда и определения общего уровня сформированности инновационных характеристик работника и работодателя. Распределение по уровням проведено по каждому субъекту рынка труда, что позволило провести сопряженный анализ соответствия характеристик работника и работодателя на конкретных локальных рынках труда.

В процессе реализации методики округа и районы также дифференцированы по критерию динамики уровня инновационной ориентации субъектов локальных рынков труда.

Таким образом, в процессе достижения цели диссертации решены задачи:

- подбора показателей и их систематизации для формирования методики анализа соответствия характеристик субъектов локального рынка труда инновационному развитию экономики;
- разработки собственно методики и алгоритма ее осуществления.
- сбора статистической информации и реализации методики на примере конкретного региона (Республики Башкортостан).

В процессе интерпретации итогов реализованной методики показана необходимость и важность типологизации, а также осуществлено формирование однотипных групп, к которым будут применимы механизмы развития инновационных характеристик субъектов регионального рынка труда и, впоследствии, будут определены условия внедрения данных механизмов.

Расчеты показали, что, в целом, городские округа проявляют более высокий уровень инновационной ориентации субъектов рынка труда, нежели муниципальные районы. При исключении лидеров из процесса расчета положение остальных объектов исследования значительно улучшается.

Автор приходит к выводу о необходимости применения программно-целевого подхода для достижения высокого уровня сформированности характеристик субъектов рынка труда.

3. МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫМ РЫНКОМ ТРУДА В НАПРАВЛЕНИИ АКТИВИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В ЭКОНОМИКЕ

3.1 Механизм повышения готовности работника к инновационному развитию региональной экономической системы

Управление региональным рынком труда как комплексной социально-экономической системой региона реализуется эффективно только при разделении его генеральной цели, которая, следуя идее данной диссертации, определена в виде достижения готовности региона к реализации задач инновационного развития экономики. При этом инновационное развитие, с позиции разделения участников общественного воспроизводства по отношениям найма, характеризуется как наиболее рациональное (инновационно-ориентированное) использование производительных способностей работников и осуществление модернизации народно-хозяйственного комплекса (определяемая работодателями), а также следование органов власти задачам инновационного развития посредством создания таких институтов рынка труда, которые бы более всего соответствовали экономическим интересам субъектов рынка труда и инновационному росту экономики.

На основе программно-целевого метода нами предлагается разработать новый подход к формированию инновационных характеристик субъектов рынка труда, который даст возможность устойчивого постепенного перехода РБ к инновационному пути развития. Ключевую роль в достижении готовности субъектов к реализации задач инновационного развития должен играть соответствующий механизм, содержащий алгоритм и инструменты воздействия.

В современной экономической науке нет однозначной интерпретации «механизма» ввиду отсутствия целостного категориального аппарата, однако, в нашем представлении, он выступает как некая логическая конструкция координации деятельности экономических агентов с совокупностью «принципов функционирования» и «обязательных этапов», в котором движение ключевых элементов определяет движение всей системы, а в его конфигурации представлено «сочетание

объектных и субъектных факторов развития производительных сил и производственных отношений» [54,с.58]. Логическую конструкцию механизма составляют инструменты - «ресурсы, не расходуемые в экономическом процессе, но поддерживающие его» [95,с.73], отслеживающие результаты работы механизма, регулирующие экономические процессы, сочетающие саморегулирование деятельности экономических агентов с управляющими воздействиями государства, выступающие как подчиненная единой цели взаимосвязанная совокупность институтов, методов и средств воздействия.

В данном диссертационном исследовании под механизмом активизации инновационных процессов в экономике с позиции комплексного воздействия в направлении развития инновационных характеристик субъектов рынка труда (работников и работодателей) понимается система направлений, мер и способов воздействия на нормативно-правовые, организационно-экономические и социально-трудовые отношения в целях повышения готовности субъекта рынка труда к реализации задач инновационного развития экономики.

Данная глава диссертации посвящена научному развитию методов:

- активизации и развития инновационных характеристик работников согласно требованиям реализации инновационного развития;
- достижения готовности народно-хозяйственного комплекса и заинтересованности собственников предприятий (работодателей) в реализации задач инновационного развития путем установления приоритетов развития и поэтапной модернизации народно-хозяйственного комплекса;
- преобразования существующей на локальном и региональном уровне институциональной структуры рынка труда и снятия проблем, препятствующих инновационному развитию региональной социально-экономической системы.

Ключевой задачей стратегического управления готовностью региона к инновационному развитию выступает достижение высокого уровня ИО работников как исполнителей процессов внедрения, освоения и генерации инноваций. Характеристики работников выступают ключевым фактором модернизации региональной социально-экономической системы, что, в свою очередь, выдвигает требова-

ния разработки новых теоретических и методических подходов к включению трудовых ресурсов в производственный процесс с учетом особенностей конкретного региона, стратегических направлений их развития. Данные требования заключаются в придании трудоспособному населению необходимых качественных характеристик, способных переориентировать региональную экономику от сырьевой направленности к инновационному росту с учетом перспективных потребностей технологического наполнения производственного процесса.

Сложившаяся ситуация в основной массе ГО и МР РБ подтверждает необходимость скорейших воздействий по формированию условий воспроизводства инновационно-ориентированных трудовых ресурсов. Подготовка среды для реализации задач инновационного развития предполагает, в первую очередь, устранение проблем развития характеристик ИО работника, методы которого разработаны нами и представлены в отдельных публикациях.

Доминирование рыночного механизма при отсутствии управляющих воздействий ведет к дальнейшей деградации человеческого капитала, способствует нарастанию социального и экономического неравенства между ГО и МР РБ, вследствие чего инновационные преобразования должны сопровождаться активным воздействием региональной и местной власти на воспроизводственные процессы через инструменты инновационного ориентирования работника.

Проведенный анализ показал, что недостаточно решаемые проблемы развития характеристик ИО работника, в конечном счете, определяющие инновационные возможности муниципалитета, которые имеют место в основной массе ГО и МР РБ, не могут сформировать полноценный фундамент для воспроизводства рабочей силы необходимого качественного уровня.

Стимулирование инновационного развития и раскрытие резервов повышения производительной силы труда предполагают высвобождение трудовых ресурсов из трудоизбыточных секторов и создание единого пространства регионально-го рынка труда, что позволяет, через некоторое время, обеспечить активизацию модернизационных процессов на местных предприятиях. Необходимость оптими-

зации занятости при параллельном наращивании количества модернизированных рабочих мест подтверждается и в работах отечественных исследователей.

Однако в практическом применении данных положений серьезные осложнения возникают в трансформационный период. На локальных рынках труда, имеющих некоторый избыток рабочей силы, модернизация в виде повышения технико-технологического уровня, внедрения передовых технологий, современного оборудования и автоматизации производственного процесса провоцирует технологическую безработицу, а значит - возникает необходимость разработки инструментов ее контроля и дальнейшего включения выбывающих работников в производственный процесс.

При этом нужно понимать, что реализация совокупности управленческих воздействий по переформатированию характеристик и воспроизводству трудовых ресурсов, готовых к реализации задач инновационного развития - достаточно длительный процесс, охватывающий месяцы и годы. Разноразмерные временные лаги трансформации трудовых качеств, жизненных установок и трудового поведения работников как объектов воздействия, обуславливают необходимость соблюдения принципа последовательности вмешательства в рыночный механизм. В противном случае, одновременное форсированное внедрение инструментов механизма ИО работника может привести к негативным последствиям.

Таким образом, невозможность одномоментного создания среды для большинства аспектов характеристик ИО работников предопределяет необходимость введения поэтапной активизации инструментов, кроме того, способствующей снижению негативных последствий трансформации социально-экономического уклада населения, а значит - оппортунистического поведения и саботирования внедрения всей совокупности инструментов. Кроме этого, опора на интересы субъектов рынка труда предоставляет возможность развития институтов, содействующих ИО не столько на основе противостояния, сколько в процессе взаимовыгодного сотрудничества.

Эффективность реализации механизма повышения уровня ИО работников во многом зависит от концептуальных предположений и принципов, лежащих в

основе разрабатываемого алгоритма внедрения инструментов, и, кроме того, - от степени обоснованности и реализуемости поставленных целей и задач конкретного инструмента.

Основная проблема инновационных преобразований заключается в формировании социально-экономической среды воспроизводства рабочей силы, способной их реализовать, и в первую очередь - это проблема обособленности спроса на рынке труда в лице работодателей и результатов функционирования рынка образования в лице выпускников. Причина этого в имеющемся, даже без учета целей инновационного развития, явном дисбалансе между качественной и количественной структурой выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования и реальными потребностями народно-хозяйственного комплекса, поскольку подготовка молодежи происходит на основе объемов финансирования каждой ступени образования, безотносительно реального спроса со стороны предприятий (работодателей).

Основываясь на вышесказанном, поэтапное внедрение инструментов, относящихся к развитию инновационных характеристик работников (рис. 6) должно начинаться с осознания их системной (причинно-следственной) связи с инструментами, относящимися к ИО работодателей и формирования основы последующих изменений, относящихся к информационной сфере: создания единого пространства рынка труда и его мониторинга (для выявления профессионально-квалификационного дисбаланса).

На предварительном этапе реализации представленного механизма активизации инновационных процессов в экономике с позиции комплексного развития инновационных характеристик работников (кратко - механизма ИО работника) необходимо не только получить общее представление о потенциале модернизации низкотехнологичных секторов локальной экономики в условиях текущих демографических тенденций и состояния системы профессионального образования, но и иметь полную информацию о величине и структуре трудовых ресурсов, пригодных для оперативной загрузки народно-хозяйственного комплекса (и перспективной - для реализации задач инновационного развития экономики).

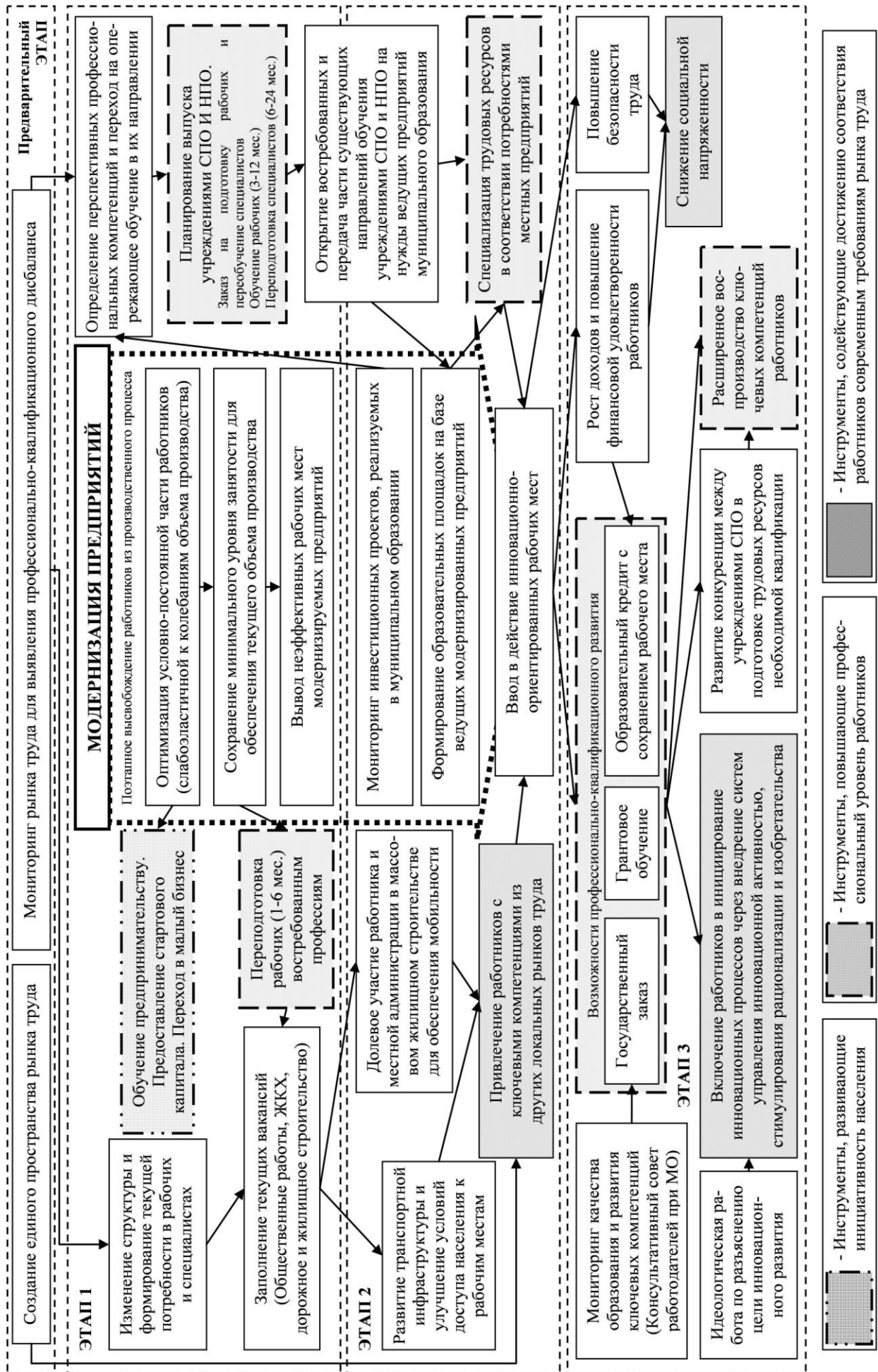


Рис. 6 - Механизм активизации инновационных процессов в экономике с позицией комплексного развития инновационных характеристик работников

В этих целях следует активизировать работу над региональной целевой программой, связывающей имеющиеся трудовые ресурсы и возможности их применения по территории региона при инновационном сценарии развития. Впоследствии, перспективную структуру занятых необходимо обозначать как целевые ориентиры приемлемой кадровой инфраструктуры.

Как было обозначено ранее, для трудовых ресурсов основной массы ГО и МР РБ характерна проблема неэффективной занятости. Высокие показатели занятости населения сочетаются с недостаточной эффективностью их включения в производственный процесс и низкой интенсивностью труда. Причины, препятствующие модернизации рабочих мест и высвобождению избыточных работников разнообразны, к ним могут относиться:

- неприемлемые организационные, репутационные и финансовые издержки, вызываемые массовым выводом рабочих мест на модернизацию;
- отсутствие интереса работодателей в повышении эффективности использования рабочей силы ввиду невысокой доли затрат на оплату труда в себестоимости конечного продукта;
- стремление местной администрации сохранить статус-кво в рейтинговых оценках и прочие.

На первом этапе механизма ИО работника, в контексте подавления неэффективной занятости и структурной перестройки региональной экономики, в регионе должна начаться модернизация рабочих мест и увеличение их количества. Модернизация, выступающая как инновационное преобразование региональных производственных систем, неизбежно вызывает ликвидацию значительной части неэффективных рабочих мест, поэтому, в связи с предполагаемой острой ситуацией на локальных рынках труда, необходимы превентивные меры, предназначенные для смягчения напряженности на этом этапе, в виде регулирования потоков освобождающихся трудовых ресурсов, направленного на недопущение критического уровня безработицы.

Ключевой целью инструментов профессиональной подготовки и переподготовки выступает регулирование рынка труда посредством приведения профессио-

нально-квалификационных характеристик рабочей силы в соответствие текущим потребностям локального рынка труда через предоставление востребованного образования выбывающим работникам. Реализация этих инструментов, совместно с развитием системы общественных работ и повышением их социального статуса, будет способствовать снижению напряженности на рынке труда и поддержанию трудовых ресурсов в готовности к инновационному развитию.

В рамках 1-го этапа происходит селекция учебных программ местных учреждений среднего и начального профессионального образования, подходящих для обеспечения текущей занятости выбывающих работников, формирование заказа на профессиональное переобучение выбывающих работников, а также определение предварительных объемов и профилей опережающего образования квалифицированных рабочих в местных учреждениях среднего и начального профессионального образования.

Важным для этих целей выступает развитие опережающего образования, направленного на подготовку работников для перспективных и модернизированных предприятий ГО и МР РБ. Образовательным учреждениям, опираясь на информацию о реализующихся инвестиционных проектах создания новых и модернизации существующих предприятий, необходимо планировать подготовку работников соответствующего профиля. Перспективная потребность в высококвалифицированных специалистах и рабочих диктует необходимость дифференцированного обучения и переобучения (длительность обучения рабочих - 3-12 месяцев, переподготовки специалистов - 6-24 месяцев).

Проблема недостатка рабочих кадров нужного профиля усугубится тенденцией старения и сокращения контингента высококвалифицированных рабочих, и, кроме того, обусловленным демографическими тенденциями сокращением объемов подготовки производственных кадров в системе начального и среднего профессионального образования. Помимо этого, проявится проблема отсутствия в России эффективной образовательной инфраструктуры дополнительной подготовки рабочих высших квалификаций.

Углубление промышленной и торговой специализации между ГО и МР позволит окончательно определить направление востребованных ключевых компетенций трудовых ресурсов и их оптимальное распределение в региональной социально-экономической системе. На данной стадии происходит подготовка «свободных» трудовых ресурсов к обновлению активной части производственных фондов и новому технологическому укладу.

Ограниченность возможностей образовательной инфраструктуры ГО и МР не позволяет готовить работников, востребованных местными производствами, по всему спектру профилей, поэтому целесообразно при подготовке рабочих редких и высших компетенций исследовать возможности российских и зарубежных учебных заведений.

Как обозначено на рис. 6, небольшая часть потока освобождающихся трудовых ресурсов может выходить в сферу самозанятости посредством ускорения создания малых предприятий, выступающего одним из эффективнейших методов стабилизации уровня безработицы в условиях рыночных отношений. Поддержка предпринимательской инициативы и самозанятости предполагает реализацию мероприятий по их стимулированию, обозначенных в публикациях автора, что позволит частично нейтрализовать проблему массовой ликвидации неэффективных рабочих мест.

Таким образом, на 1-м этапе необходимо поддерживать баланс между общим повышением производительности труда в процессе модернизации и созданием временных рабочих мест для выбывающих из общественного производства работников, чем и будет определяться эффективность региональной социально-экономической политики по регулированию рынка труда.

На 2-м этапе механизма ИО работников ключевыми выступают требования:

- содействия повышению квалификации работников на предприятиях с потенциалом инновационного развития, но не способных полноценно задействовать необходимые трудовые ресурсы ввиду текущей невозможности расширения производства либо обеспечения приемлемой оплаты труда;

- существенного улучшения условий труда и кратного повышения уровня заработной платы научных работников ввиду их ключевого значения для инновационного развития экономики;

- преодоления несоответствия уровня знаний и навыков выпускников начального и среднего профессионального образования требованиям инновационных производств и растущего недостатка квалифицированных рабочих;

- переподготовки работников, высвобождаемых в результате запуска механизма ИО работодателя и модернизации предприятий, в соответствии с конфигурацией обновленных рабочих мест (блок «Формирование образовательных площадок на базе ведущих модернизированных предприятий»).

Кроме этого, стоит перестроить структуру средних специальных образовательных учреждений (и учреждений НПО при них) по заводскому принципу, а также переориентировать часть их образовательных программ для нужд инновационного развития, с последующей придачей крупным научно-производственным объединениям (предприятиям), расположенным в ГО и МР (Блок «Открытие востребованных и передача части существующих направлений обучения учреждениями среднего и начального профессионального образования на нужды ведущих предприятий муниципального образования»).

Окончание 2-го этапа реализации механизма ИО работника предусматривает резкое повышение спроса на квалифицированную рабочую силу нужного профиля в связи с вводом в действие модернизированных рабочих мест. На данном этапе механизма ИО работника вновь актуализируется проблема структурной безработицы, заключающаяся в несоответствии профессионально-квалификационных характеристик работников требованиям заполнения создаваемых качественных рабочих мест. При первых результатах инновационно-ориентированной деятельности работодателя (модернизации рабочих мест на реновируемых предприятиях) по известным причинам появится также и технологическая безработица.

Проблема обостряется в силу того, что с момента запуска механизма ИО работника основные вопросы формирования квалифицированных кадров, повыше-

ния качества начального и среднеспециального образования, развертывания системы повышения квалификации и предоставления (при необходимости) высшего образования должны быть решены к концу 2-го этапа, а их результаты станут определяющими для последующих инструментов. Обеспечение процессов обновления и сохранения квалифицированных рабочих кадров, особенно на модернизированных предприятиях, посредством привлечения извне и закрепления рабочей силы с ключевыми компетенциями становится основной задачей конца 2-го и начала 3-го этапа механизма ИО работника.

Стоит отметить, что для инвесторов начало заполнения модернизированных рабочих мест посредством экспорта рабочей силы с ключевыми компетенциями служит тревожным сигналом о повышении ее стоимости. Привлечение работников из других локальных рынков труда, повышение транспортной доступности рабочих мест и трудовой мобильности требует решения сопутствующих проблем, которые предполагается решить с опорой на предыдущий этап механизма посредством транспортного и жилищного строительства (обмена жилья).

Основной достигаемый критерий 2-го этапа механизма заключается в обеспечении возрастания занятости на новых и модернизированных рабочих местах значительно меньшими темпами, нежели предполагаемый рост объемов производства инновационной продукции, что обуславливается значительным повышением производительности труда в силу модернизации.

На 3-м этапе производится дальнейший постоянный мониторинг рынка труда в целях корректировки структуры подготовки выпускников учреждений среднего и начального профессионального образования, а также формирования потребности и заказа на специалистов с высшим образованием. Данные мониторинга призваны поддержать расширенное воспроизводство ключевых компетенций работников и долгосрочное прогнозирование потребности народно-хозяйственного комплекса в подготовке квалифицированных рабочих и специалистов.

Кроме этого, на последнем этапе, сопровождающимся наращиванием инновационных характеристик работника, в том числе ростом квалификации и мо-

бильности рабочей силы, произойдет трансформация интересов работника и работодателя от оппозиционного противостояния к результативному сотрудничеству, в результате которого будет наблюдаться инновационное развитие экономики муниципального образования. Этого можно добиться построением и корректировкой систем стимулирования инновационной активности, расширением полномочий работников в производственном процессе при усилении ответственности за общий результат на основе согласования интересов работника и работодателя в экономике региона. Конечно, в данном случае необходимо заблаговременно устранить сложности взаимодействия, возникающие вследствие децентрализации управления и расширения автономии работников.

Как уже было установлено, уровень конкурентоспособности региональной и локальной экономики определяется качественными характеристиками наличных трудовых ресурсов, в которые, помимо прочего, входят «инновационное» мышление и степень социализации работников, способствующие обеспечению процессов модернизации. Следовательно, в целях достижения инновационного развития требуется формирование у населения «инновационного» сознания (в первую очередь - представление работников как производителей инноваций), поскольку для освоения инноваций требуются не столько возможности, сколько желание работников быть включенными в инновационные преобразования, другими словами - требуется наличие мотивации к инновационной деятельности и достижению личной конкурентоспособности. Декларация цели, задач и методов инновационных преобразований должна быть доступной для восприятия работниками и ощущаться как необходимость при наличии возможности для их реализации [33,с.4-12].

На завершающем этапе механизма ИО работника рынки труда ГО и МР будут формироваться, с одной стороны, - под влиянием спроса на инновационно-ориентированных работников и, с другой стороны, - массового предложения труда работников, приспособленных к труду в конкурентной среде и стремящихся производить инновационный продукт.

Таким образом, в данном параграфе представлены инструменты (собранные в механизм), позволяющие преодолеть профессионально-квалификационный дис-

баланс трудовых ресурсов для целей инновационного развития, сформировать у работников инновационное мировоззрение и адекватную производственную культуру. Следуя научно-обоснованному плану территориального размещения объектов общественного производства, по нашему мнению, требуется разработать и реализовать региональную целевую программу формирования инновационных характеристик трудовых ресурсов (работников). В конечном счете, генеральной целью повышения уровня ИО работника выступает значительный рост уровня его трудовых качеств, что также зависит и от возможностей работодателей по эффективному включению конкурентных преимуществ работника в производственный процесс.

Логика диссертационного исследования позволяет перейти от оценки текущего состояния сформированности характеристик ИО работников и работодателей как субъектов рынка труда к выявлению методов их наращивания, а затем - к поиску способов достижения вовлеченности работников в производственный процесс и эффективности использования их потенциала работодателями в региональной воспроизводственной системе и инновационном росте.

3.2 Механизм активизации инновационных процессов в экономике с позиции комплексного развития инновационных характеристик работодателя

Ключевой задачей стратегического регулирования готовностью региона к инновационному развитию выступает ситуация с характеристиками ИО работодателей как представителей капитала (капитала-собственности и капитала-функции). В данном разделе диссертационной работы работодатель рассматривается как носитель организаторских способностей в производственном процессе и собственник средств производства, а значит - достижение высокого уровня ИО работодателя есть достижение инновационного развития народно-хозяйственного комплекса региона и мотивация такого развития.

Для общего повышения готовности региона к инновационному развитию и вывода его локальных рынков труда из стагнирующего тренда (по ИО работодателя), определяющее значение имеет состояние экономики каждого ГО и МР и отдельных ее предприятий, которые на основе взаимодействия с инновационно-ориентированными трудовыми ресурсами становятся основным двигателем инновационного развития региона. Поддержка инновационно-ориентированного состояния работодателя и формирование рынка труда нового типа требует активного вмешательства региональной власти в воспроизводственные и инвестиционные процессы, посредством разработки и внедрения механизма формирования инновационных характеристик работодателя. В связи с системным пониманием социально-экономической сферы региона разработка инструментов (и механизма в целом) развития характеристик на локальных рынках труда позволит выработать предпосылки ускоренного инновационного развития всего региона.

Объективный характер проблемы территориальных диспропорций региона по готовности к инновационному развитию, обусловлен, главным образом, концентрацией экономической активности в ГОиМР с развитой промышленной базой, обладающих благоприятными условиями приложения капитала и повышающих на его основе свои конкурентные преимущества.

Процессы, характеризующие инновационный рост в развитых странах, по нашему мнению, являются объективной предпосылкой смены отечественной концепции социально-экономического развития регионов, заключающейся в политике выравнивания социально-экономического ландшафта, и переходе к парадигме построения народно-хозяйственного комплекса, основанной на реализации преимуществ «точек роста». В современных реалиях бесполезны «рассеянные» инвестиции, требуется формирование из «эталонных» по уровню ИО работодателя рынков труда ГО и МР (впоследствии определенных нами как «ядра» макрорайонов) региональных «точек роста», через эффект мультипликатора (и синергетический), способных стать локомотивом инновационного развития экономики региона.

Предполагается, что формирование и последующая эффективная реализация субрегиональных программ инновационного развития территорий с готовыми «точками роста» позволит переформатировать хозяйственную основу для вывода всего региона на самоподдерживающееся инновационное развитие.

Анализ возможности и методов использования специализации промышленности и ключевых компетенций работника на уровне ГО и МР открывает путь к определению алгоритма формирования научно обоснованной методики управления региональной экономикой в целях преодоления технологической отсталости и модернизации народно-хозяйственного комплекса региона как системы составляющих его частей.

Сердцевиной предлагаемой нами концепции выступает определение ключевых компетенций местных трудовых ресурсов и производственной базы, а также использование преимуществ рынков труда ГО и МР, «эталонных» (и близких к ним) по уровню ИО работодателей, формирующих «ядро» потенциала инновационного развития. Функция ключевых компетенций местных трудовых ресурсов заключается в формировании фундамента инновационного развития производственного процесса в МО.

Принимая во внимание специфику региональных воспроизводственных процессов, мы, таким образом, предлагаем два способа повышения инновацион-

ных возможностей экономик ГО и МР с рынками труда со средним уровнем ИО работодателя, составляющих, по результатам нашего анализа, основную массу в РБ:

1. Включение предприятий, размещенных на территориях со средним уровнем ИО работодателя на локальных рынках труда в цепочки добавления стоимости в муниципальном образовании с высоким уровнем ИО работодателя на рынке труда («эталон»), основанное на формировании макрорайонов, для создания и размещения инновационно-активных предприятий и видов деятельности (территория используется для «периферии»);

2. Образование округа или района с относительно высоким уровнем ИО работодателя на локальном рынке труда собственных (резидентных) цепочек добавления стоимости на основе включения в производственный процесс трудовых ресурсов, с учетом их ключевых компетенций, с упором на выпуск инновационной продукции (территория используется для «ядра»).

Как известно, укрупнение предприятий оправдывается в случае значительного повышения производительности труда, и инновационной эффективности производственного процесса в целом, за счет взаимосвязанных процессов концентрации и специализации. Тот же принцип используется и в предлагаемой концепции: формирование макрорайонов происходит во взаимодействии округов и районов на основе взаимовыгодной кооперации и разделении труда между «ядром» (локальным рынком труда с относительно высоким уровнем ИО работодателя) и «периферией» (соответственно, со средним уровнем), способствуя концентрации ресурсов на территориях предполагаемого роста и трансформации «ядра» макрорайона в «точку роста» экономики региона. Следование такой концепции стимулирует диффузию инноваций в рамках макрорайона.

Принципиальной задачей региональной и местной власти является утверждение и реализация такого механизма (конечно, в рамках рыночных отношений), который, помимо акцента на формирование макрорайонов, стимулировал бы работодателей к непрерывной модернизации подконтрольных предприятий и максимально эффективному включению трудовых ресурсов макрорайона в производ-

ственный процесс, что привело бы в конечном итоге к самовоспроизводящемуся инновационному росту. Самовоспроизводящийся инновационный рост при этом понимается как достижение состояния, исключающего использование давления или стимулов к последующему изменению процесса расширенного воспроизводства инноваций в региональной социально-экономической системе.

В целях достижения инновационного экономического роста не менее важной задачей является определение приоритетных инструментов развития инновационных характеристик работодателей, составление алгоритма модернизации регионального экономического пространства и соблюдение условий, обеспечивающих интерес собственников предприятий в опережающем росте отгрузки инновационной продукции, при параллельном повышении трудовых качеств и эффективном использовании ключевых компетенций имеющихся трудовых ресурсов.

Адекватной региональной экономической политике достижения самовоспроизводящегося инновационного роста следует задействовать не столько наличный ресурсный потенциал, сколько инструменты развития характеристик ИО работодателя, а также технологии экономического развития, ориентированные на рост конкурентных преимуществ «ядер» макрорайонов, привязанных к производственным системам региона.

Внедряя совокупность инструментов воздействия на работодателя, следует исходить из того, что в современных российских условиях невозможно модернизировать сразу все отрасли промышленности, даже в рамках одного региона. С другой стороны, управление инновационным развитием должно происходить не с точки зрения разработки отдельных инструментов и даже их совокупности, а на основе конструирования единого, целостного механизма активизации инновационных процессов в экономике с позиции комплексного развития инновационных характеристик работодателей (механизма ИО работодателей), протяженного во времени и способного задействовать процесс продуктивного использования имеющихся трудовых ресурсов и производственной базы (рис. 7).

Учитывая начальные характеристики среды, в которой функционируют работодатели на локальных рынках труда на момент принятия решения о необходи-

мости реализации предлагаемого механизма, должны быть проведены превентивные мероприятия (предварительный этап), направленные на подготовку к его внедрению и согласованию с механизмом ИО работников в ГО и МР.

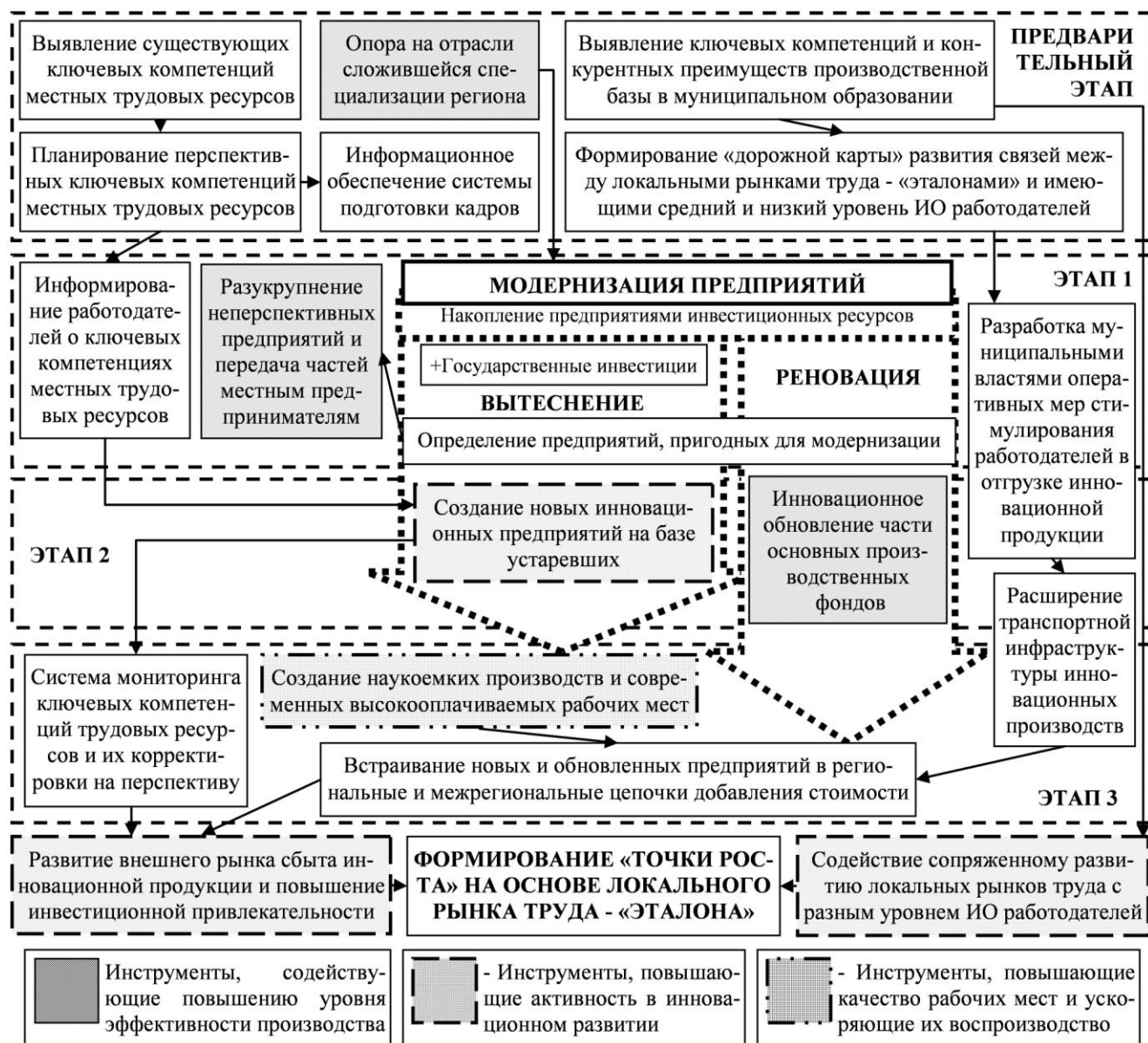


Рис. 7 - Механизм активизации инновационных процессов в экономике с позиции комплексного развития инновационных характеристик работодателей

Поиск «ядер» макрорайонов, «периферии» к ним, а также инициирование развития макрорайонов и определение пути их трансформации в локальные «точки роста» продолжается на 1-м этапе механизма и осуществляется региональной властью в рамках локализованной относительно подведомственной социально-экономической системы совокупности подпрограмм, охватывающей «эталонные» по ИО работодателя и близкие к ним локальные рынки труда.

Концептуальной целью инновационного развития макрорайонов с «эталонными» рынками труда ГО и МР во главе («ядер»), достижение которой является основой для выполнения более частных задач, является создание новых инновационных предприятий и реорганизация существующих с учетом ключевых компетенций трудовых ресурсов и конкурентных преимуществ местной производственной базы. Последовательность реализации инструментов ИО работодателей, представленная на рис. 7, обеспечит, по нашему мнению, четкость и целенаправленность воздействий государства в достижении задач инновационного развития.

Предварительный этап, кроме прочего, предполагает увязку социальных требований (сохранение и преумножение ключевых компетенций и профессионально-квалификационных характеристик трудовых ресурсов, а также их включенность в общественный производственный процесс) с требованиями инновационного роста экономики всего региона. Без соблюдения этих условий невозможно осуществить полноценное стимулирование работодателей к инновационному развитию на основе рыночных отношений, поскольку преобразования не будут поддержаны основной частью населения, а значит - обречены на провал.

Общество заинтересовано в устранении негативных эффектов деятельности неэффективных предприятий, однако задействованные на них работники, как правило, инертны к переменам, и, вынуждая региональную и федеральную власть дотировать неконкурентоспособные производства, обостряют существующие проблемы. С другой стороны, даже если предприятие в текущий период рентабельно, способно успешно функционировать в условиях рынка, то по истечении определенного времени, в силу законов конкуренции, неизбежно наступает момент, когда приходится либо модернизировать такое предприятие, либо ликвидировать. Однако, как было указано выше, любое предприятие социально значимо, вследствие наличия в нем функционирующих рабочих мест. Таким образом, необходимы методы разрешения этого противоречия (представленные в том числе и в 3.1).

При реализации 1-го этапа механизма основным ограничением выступает недопущение критического уровня безработицы в ГО и МР и республике в целом.

Конечно, в мировой практике имеются примеры превышения количества создаваемых рабочих мест над объемом ликвидируемых. Однако временной лаг между массовым высвобождением работников и созданием эффективных рабочих мест на модернизируемых предприятиях не позволяет безболезненно коренным образом преобразовать экономику региона даже при наличии достаточных инвестиций.

Демпфирующим инструментом может выступить разукрупнение небольшой массы действующих предприятий, не имеющих в перспективе конкурентных преимуществ и сдача частей в аренду малым предпринимателям (что указывается также в 3.1). При таком подходе отпадает необходимость объемных инвестиций для их инновационного преобразования, а ограниченная часть работников останется занятой. Кроме этого, слияние и разделение предприятий может применяться для диверсификации производственного процесса.

Кроме вывода неэффективных предприятий из общественного производственного процесса, важнейшей целью 1-го этапа механизма ИО работодателей выступает формализация эффективных управленческих сигналов системе подготовки кадров и продуктивное использование наиболее инновационно-ориентированной части высвобожденных работников, что послужит одним из магистральных направлений инновационной активности на оставшейся в общественном производстве большей части предприятий.

В рамках 2-го этапа настоящего механизма предполагается реализовать два направления инновационного преобразования (модернизации) региональных производственных систем, создания наукоемких производств и рабочих мест: реновационный и вытесняющий.

Мы считаем необходимым использовать реновацию (реконструкция активной составляющей основных производственных фондов) на пригодных к обновлению и продолжающих производственную деятельность предприятиях с сохранением основных параметров производственного комплекса. В свою очередь, вытесняющий путь (создание новых производственных комплексов) применим для тех

предприятий, которые были выведены из общественного производства на модернизацию и реализуется на базе их основных фондов.

При выборе «вытеснения» обязательной выступает государственная поддержка, важнейшими задачами которой выступают накопление достаточного размера инвестиций и постоянный контроль исполнения требования инновационного содержания новых производств. Помимо этого, полноценная реализация 2-го этапа предполагает наличие или создание готовых бизнес-решений в сфере производства инновационной продукции.

Генеральная задача последнего (3-го этапа) механизма ИО работодателя состоит в задействовании современных эффективных рабочих мест на модернизированных предприятиях и создании предпосылок трансформации «ядер» макрорайонов в «точки роста». Эта политика сопровождается снижением утечек капиталов, повышением трудовых доходов подведомственного населения, стимулированием спроса на инновационную продукцию со стороны региональной власти, соседних макрорайонов и их «периферии», общим повышением инвестиционной активности. На этом этапе также начинается диффузия инноваций от «ядра» макрорайона к «периферии».

В интересах согласования настоящего механизма и процессов инновационного ориентирования работника и работодателя на этапе привлечения рабочей силы на модернизированные рабочие места необходимо разработать нормативно-правовые акты, занимающие промежуточную позицию между региональными стратегическими программами и законодательством, касающимся содействия занятости, например «Создание и обновление рабочих мест в РБ». Данный стратегический план призван отражать инструменты формирования инновационных характеристик работодателя по дальнейшему созданию качественных рабочих мест на модернизированных предприятиях. Достижение инновационного развития и эффективной занятости диктует требование экономической эффективности рабочих мест. Низкая эффективность приемлема на начальном этапе реализации механизма ИО работодателя для реновируемых предприятий, общественных и других временных (на период недопущения критического уровня безработицы) работ,

организуемых органами местного самоуправления и службами занятости, однако на конечном этапе эффективность должна стать обязательным критерием.

Реализация 3-го этапа знаменует окончательное внедрение разработанного механизма, который выступит главной предпосылкой для создания инновационных производств и повышения инвестиционной привлекательности округов и районов с высоким и средним текущим уровнем ИО работодателей на рынках труда, и, следовательно, обеспечения на этой основе инновационного развития всего региона.

Дальнейшие управляющие воздействия, таким образом, должны заключаться в разработке и реализации целевых программ развития макрорайонов, предоставляющих финансовую и налоговую поддержку инновационной деятельности, которая должна сосредотачиваться на проектах, реализующих конкурентные преимущества макрорайонов, усиливающих их инвестиционные возможности и активизирующих инновационную и внешнеэкономическую активность хозяйствующих структур «ядер» макрорайонов.

Если активные инструменты развития инновационных характеристик работодателя, представленные на рис. 7, должны приводить к переходу макрорайонов на самовоспроизводящийся инновационный рост, то пассивные инструменты включают в себя совокупность приемлемых условий экономической деятельности работодателя и гарантий со стороны государства, которые будут способствовать реализации инновационных преобразований.

С учетом особенностей образования макрорайонов, возможно предложить формулировку совокупности принципов управления программами реализации механизма ИО работодателя с использованием модифицированных подходов, представленных в отдельных публикациях.

Роль региональной власти в реализации задач инновационного развития экономики определяется, прежде всего, ее возможностями накопления инвестиций и привлечения научно-технических разработок, необходимых для успешной модернизации, а также способностью увязывать интересы работников и работодателей (как и этапы механизмов их ИО) для выполнения задач инновационного

развития. Кроме этого, необходимость участия региональных органов власти обусловлено регулированием институтов рынка труда в целях поддержания нормального спроса на труд.

По завершению внедрения механизма ИО работодателя, постепенно может возникнуть общая нехватка трудовых ресурсов, связанная как с демографическими тенденциями, так и вследствие всевозрастающего перехода части работников в организацию собственного дела. В период дефицита рабочей силы ускорение процессов внедрения инноваций с целью повышения производительности труда станет особенно необходимым, т.е. механизм приведет к инновационному саморазвитию региона. Только в случае возникновения невосполняемого дефицита рабочей силы возможно привлечение ограниченного контингента иммигрантов.

Таким образом, долгосрочными последствиями реализации механизма ИО работодателя выступают:

- усиливающиеся темпы экономического роста с увеличивающейся долей выпуска инновационной продукции;
- непрерывная модернизация производственной системы региона посредством наукоемких технологий и преодоление, на ее основе, сырьевой ориентации экономики;
- интенсивное повышение инновационного содержания производственного процесса и др.

По достижении определенных результатов инновационного развития, на основе «точек роста» наиболее результативных макрорайонов, предполагается построение внутрирегиональных кластеров, научные разработки по которым получили в последнее время серьезное развитие и обоснование. Кластерный подход, в итоге, свяжет «точки роста» и приведет к возникновению общерегионального синергетического эффекта, обеспечив новый уровень самовоспроизводящегося инновационного развития.

Для целей диссертационного исследования основной смысл образования кластеров заключается в том, чтобы связать трудовые ресурсы территорий, средства производства и готовые инновационные бизнес-решения отдельных «точек

роста» в четко управляемый процесс, что инициирует развитие сопряженных отраслей и приведет к возникновению общерегионального синергетического эффекта, обеспечив новый уровень самовоспроизводящегося инновационного развития. Задавая общую цель, создание кластеров поспособствует развитию диалога между работниками и работодателями на федеральном, а затем - на региональных и локальных рынках труда для бесконфликтной реализации задач инновационного развития по всей стране.

Следуя логике проведения полноценного научно-практического исследования, нельзя не заметить, что наиболее неформализуемый и непредсказуемый алгоритм реализации задач инновационного развития имеют ГО и МР с «критическим» уровнем развития характеристик работодателей на локальных рынках труда. Поскольку в процессе реализации механизма ИО работодателя может проявиться опасная тенденция усиления дифференциации социально-экономического развития территорий, входящих в макрорайоны и «критических», не вошедших в них, необходимо попытаться разработать эффективные инструменты инновационного ориентирования работодателей таких территорий. Такие инструменты разработаны нами и представлены в отдельных публикациях.

Таким образом, реализация механизма активизации инновационных процессов в экономике с позиции комплексного развития инновационных характеристик работодателей дает возможность выполнить стратегическую цель модернизации в регионе - создать инновационную экономику, воспроизводящую конкурентоспособные технологии, товары и услуги благодаря эффективной деятельности инновационно-ориентированных работников. Конечный успех инновационных преобразований во многом зависит от того, насколько новые технологические решения формируются в связи с характером задач по модернизации народно-хозяйственного комплекса региона. Кроме этого требуется учитывать факт, что условия реализации механизма ИО работодателя в округах и районах могут существенно различаться и должны исследоваться для каждого конкретного региона.

Последующее научно-обоснованное совершенствование механизма ИО работодателя (как и работника) в экономике региона невозможно без анализа среды

существования и трансформации социально-трудовых отношений. Помимо реализации двойственного механизма формирования инновационных характеристик субъектов рынка труда, необходимы инструменты воздействия на отношения субъектов рынка труда, как на систему взаимодействия региональных органов власти и местного самоуправления с представителями интересов этих субъектов в целях достижения инновационного развития экономики региона. Усиление роли государства через внедрение разработанных механизмов, в совокупности с инструментами согласования экономических интересов работника и работодателя, призвано разрешить сложившиеся между ними противоречия через реализацию задач инновационного развития экономики.

3.3 Условия повышения уровня инновационной ориентации субъектов рынка труда Республики Башкортостан

Обобщив и проанализировав теоретические и практические подходы к проблеме инновационного роста, мы можем утверждать, что среда реализации интересов работника и работодателя на региональном рынке труда играет ключевую роль в усилении инновационного вектора экономического развития. Региональный рынок труда не просто определяет и координирует интересы его субъектов, но и отражает разные стороны всех социально-экономических явлений, происходящих в регионе, а значит - уровень развития институтов локальных (местных) рынков труда детерминирует инновационное и любое другое развитие региона в целом. В рамках данного параграфа попытаемся сформулировать условия реализации стратегического регулирования ИО субъектов рынка труда РБ, в первую очередь определив приоритетные направления институциональной трансформации регионального рынка труда (как системы локальных) в целях инновационного развития.

Как известно, институциональную структуру рынка труда составляют формальные и неформальные регуляторы отношений собственности, найма и другого взаимодействия между его субъектами. В современных российских условиях на местном и региональном уровне сложилась система социально-трудовых отношений, не соответствующая цели стимулирования инновационной активности всей совокупности субъектов экономических отношений. Имеются лишь немногочисленные примеры отражения в коллективных договорах и соглашениях необходимости инновационных преобразований на предприятиях, а при наличии таких норм отмечается неконтролируемость исполнения взятых обязательств.

Значительные результаты успешного инновационного развития возможны лишь на той территории, где «система взаимодействия» участников производственного процесса переходит на качественно новый уровень - «систему согласования интересов» в целях инновационного развития. Необходимой предпосылкой формирования новой системы отношений в процессе реализации двойственного

механизма ИО является нахождение такого баланса экономических интересов работника и работодателя, который бы удовлетворял национально-ориентированный интерес государства. Разработка, в рамках рыночных отношений, инструментов согласования такого триединого интереса обусловит появление реальных движителей модернизации и инновационного развития регионального экономического пространства.

Основной предпосылкой устранения противоречия (снижения конфликтности) работника и работодателя выступает высокая доходность производственного процесса при хотя бы внешней «справедливости» распределения создаваемой стоимости. Работник же, как только получает определенный доход и накапливает достаточную сумму средств, как правило, выходит из отношения найма и входит в него уже в качестве работодателя (становится предпринимателем или собственником). Поэтому при попытках достижения инновационного развития, в целях эффективности и непрерывности производственного процесса, становится необходимым постоянное внедрение инноваций и воспроизводство работника с потребительной стоимостью рабочей силы сопоставимой выбывающих (из отношения найма) работников, но еще не скопившего достаточных средств.

Следовательно, до перехода к инновационному пути развития, требуется объединение представителей прогрессивных экономических интересов, способных вносить необходимые коррективы в воспроизводственные процессы региона, контролировать последовательность реализации инструментов формирования инновационных характеристик субъектов регионального рынка труда и инновационной направленности региональной экономики, ориентированных преимущественно на сохранение и развитие трудовых качеств работников, усиление их включенности в производственный процесс и др. Кроме этого, для всестороннего развития рабочей силы требуется не только внедрить механизм ИО работника, но и решить проблемы его сочетания с механизмом ИО работодателя.

Конструируемая органами государственного управления и местной администрацией на основе имеющихся полномочий и возможностей цель и программы развития инновационных характеристик субъектов рынка труда формируют си-

нергетический эффект, создавая условия для корректировки экономических интересов работника и работодателя с учетом требований непрерывного инновационного развития и структуризации на этой основе институтов.

Таким образом, надлежащий контроль развития отношений между работником и работодателем требует адекватных воздействий на рынок труда со стороны региональной власти. Подавление ею негативных факторов на подведомственных локальных и региональном рынках труда выступает предпосылкой успешной реализации механизмов ИО работника и работодателя и усиления вектора инновационного экономического роста. Для реализации программных управленческих воздействий необходима способность самих региональных органов власти к обозначению инновационных приоритетов и разработке системы инструментов, позволяющих упорядочивать социально-трудовые отношения и придавать им необходимое направление.

В этих процессах координация федеральными органами власти вектора развития и разработка целевых программ предоставляет регионам только общие ориентиры, позволяющие занять позиции в межрегиональном разделении труда, запланировать в прогнозируемой динамике локальных рынков труда управленческие воздействия на их институциональное содержание, что, в свою очередь, отражается при подготовке среднесрочных и долгосрочных региональных стратегических программ.

В современных условиях недостаточно имеющихся региональных программ, требуется целостная экономическая политика в виде системы инструментов и нормативно-правовых актов по «эталонным» и «отстающим» (в плане ИО) локальным рынкам труда, которая бы отвечала модернизационным процессам и инновационному развитию региона. Задачу стратегического регулирования ИО регионального рынка труда, по нашему мнению, можно выполнить посредством обобщения подходов к разработке государственных программ регулирования регионального рынка труда, определения ключевых пунктов реализации стратегии и составления алгоритма этой реализации, представленного на рис. 8.

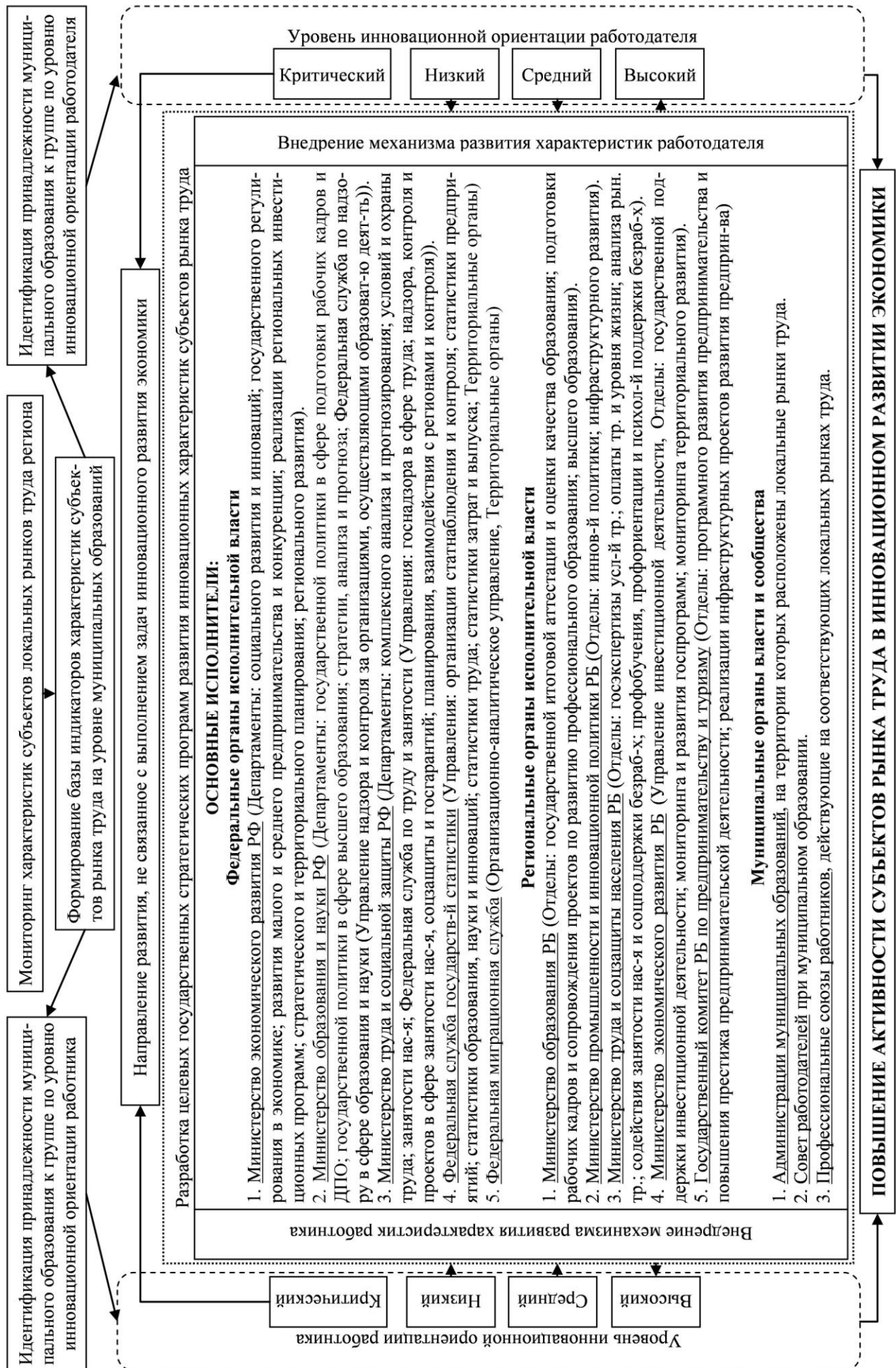


Рис. 8 - Алгоритм и субъекты внедрения механизмов развития инновационных характеристик работника и работодателя

Субъектами внедрения механизмов являются коллективные представители работников и работодателей (ассоциации предпринимателей, профсоюзы и др.) и, в меньшей степени, федеральные и региональные органы власти, которые совместно с администрацией соответствующего ГО и МР реализуют комплекс мер по инновационному ориентированию субъектов локального рынка труда.

Для реализации инструментов развития инновационных характеристик работника и работодателя на региональном рынке труда в современных российских реалиях от всех уровней власти в первую очередь требуется политическая воля создания в регионах приемлемых условий и стимулов для мотивации достижения высокого уровня ИО со стороны самих субъектов рынка труда. Во-вторых, должен быть обеспечен оптимальный баланс федеральных, региональных и муниципальных интересов, способный гарантировать создание и поддержку необходимых условий реализации задач инновационного развития.

Финансовая и политическая централизация последнего десятилетия препятствует переходу экономик регионов России на инновационный путь развития, который требует расширения полномочий и ответственности регионов, а также фактического восстановления хотя бы частичной самостоятельности местного самоуправления. По этим вопросам Президент Российской Федерации В.В.Путин в статье «Демократия и качество государства» заметил: «усиление экономической самостоятельности особенно необходимо крупным и средним городам. Здесь, в основном, сосредоточен экономический потенциал страны и наиболее активные граждане. Города выступают источниками экономического роста и очагами гражданских инициатив» [199]. По нашему мнению, для обеспечения реализации механизмов развития инновационных характеристик работника и работодателя на локальных рынках труда целесообразно передать в ведение муниципальных образований дополнительные налоговые источники, пополняющие доходную часть их бюджетов. Как известно, существующая система «бюджетного выравнивания» через федеральные трансферты, сокращающиеся с улучшением налоговой работы в административно-территориальных образованиях, не стимулирует муниципальные администрации к развитию местных производительных сил. Следуя этой тен-

денции, можно ожидать внедрение принципа, по которому «ядра» макрорайонов будут лишены поддержки республиканского бюджета, средства будут направляться районам с «критическим» уровнем инновационной ориентации, что явно не отвечает задачам инновационного развития. При попытках расширения полномочий местных органов власти возникнет множество противоречий, способы разрешения которых представлены нами в отдельных публикациях.

Особую актуальность приобретает задача поиска достаточных инвестиций, которые будут использоваться для достижения инновационного развития. В последние годы руководство РБ начало предпринимать серьезные усилия по созданию в регионе максимально благоприятного климата для инвесторов. Инвестиционная активность всецело зависит от укрепления нормативно-правовой базы инвестиционной деятельности, упорядочивания и привлечения наиболее крупных потоков инвестиций на территорию республики. Важнейшей задачей для РБ (и ее муниципальных образований) выступает формирование стратегического инвестора, целью функционирования которого являлось бы получение прибыли от долгосрочного использования инвестиций.

Немаловажным условием реализации механизмов развития характеристик ИО субъектов рынка труда РБ выступает не только доверие инвесторов проводимой региональной политике, но и доверие тех, на кого направлены управленческие воздействия к тем, кто их направляет. В данном вопросе готовность региональных органов власти к реализации задач инновационного развития выступает коренным условием, поскольку требуется эффективное взаимодействие генераторов инноваций и чиновников, отвечающих за инновационное развитие. Можно заключить, что система отношений «работник-работодатель-государство» является вопросом национальной безопасности страны, а значит, требует скорейшего снятия деформаций и противоречий этой системы путем ее направления на инновационное развитие.

Выводы по главе 3

Вступление российской экономики на путь инновационного развития актуализирует приоритеты развития характеристик готовности работников и работодателей к инновационному развитию. В данной главе представлены механизмы, которые позволяют развивать соответствующие характеристики субъектов локальных рынков труда: механизм активизации инновационных процессов в экономике с позиции комплексного развития инновационных характеристик работников (механизм ИО работников) и работодателей (механизм ИО работодателей), включающие направления, меры и способы активизации работника (развитие человеческого капитала: планирование и воспроизводство ключевых инновационных компетенций, переподготовка и профессионально-квалификационное развитие рабочих, обучение предпринимательскому делу и др.) и работодателя (поддержка деятельности предприятий: обновление производственных фондов, вывод неэффективных рабочих мест, развитие транспортной инфраструктуры инновационных производств и др.)

Необходимой предпосылкой формирования обновленной системы отношений на рынке труда является нахождение баланса экономических интересов работника и работодателя, который бы удовлетворял национально-ориентированный интерес государства. Цель органов государственного управления и местной администрации - в развитии инновационных характеристик субъектов рынка труда, что формирует синергетический эффект в социально-экономической системе региона. В данной главе представлены алгоритм и уровневая структура участников внедрения механизмов активизации инновационных процессов в экономике с позиции комплексного развития инновационных характеристик работников и работодателей.

Субъектами внедрения разработанных механизмов выступают коллективные представители работников и работодателей, а также федеральные и региональные органы власти, органы местного самоуправления.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Фундаментальной экономической основой существования рынка труда выступает процесс взаимодействия спроса и предложения на труд, вследствие чего ключевой предпосылкой исследования готовности рынка труда к реализации задач инновационного развития является анализ соответствия характеристик его субъектов (работников и работодателей) целям инновационного развития. В данном случае, ключевая роль государства, как особого участника рынка труда, заключается в реализации соответствующих управленческих воздействий на рынок труда и характеристики его субъектов в целях инновационного развития экономики. Возможности работников и работодателей (как субъектов рынка труда, и, одновременно, участников общественного производственного процесса) поддерживать реализацию задач инновационного развития экономики, заявленных российским государством, формируются на основе инновационной направленности действий работников и инновационного развития (модернизации) предприятий работодателями-собственниками.

Автор ввел категорию «инновационная ориентация работника (работодателя)», под которой понимает свойство работника (работодателя) как субъекта рынка труда, и, одновременно, участника общественного производственного процесса, выражающееся в наличии у него потенциала, исходя из имеющихся характеристик, реализовывать задачи инновационного развития экономики. Выявлена совокупность характеристик субъектов рынка труда, формирующих, по мнению автора, среду инновационного развития, и, одновременно, обосновывающихся в работах многочисленных исследователей как имеющие тесную связь с инновационным развитием территорий различного уровня. Данные характеристики определяются качествами и деятельностью ключевых субъектов рынка труда (работника или работодателя) и состоят из следующих элементов: предпринимательская инициативность населения; профессиональный уровень работников; адекватность современным требованиям рынка труда; уровень сложившейся эффективности производства; уровень производственной активности в инновационном развитии; качество и воспроизводство рабочих мест.

Конечной целью управления рынком труда со стороны государства, таким образом, выступает достижение максимально возможного развития характеристик инновационной ориентации субъектов рынка труда. Чтобы обосновать процесс управления региональным рынком труда в целях инновационного развития экономики региона, необходимо выполнить главное условие - идентифицировать уровень инновационной ориентации субъектов рынка труда в конкретном регионе. В диссертации решена одна из основных задач: выявление и обоснование показателей, отражающих инновационные характеристики субъектов локального рынка труда, для создания авторской методики анализа, результаты применения которой послужили обоснованием инструментов государственного воздействия на дальнейшее социально-экономическое развитие РБ.

Для оценки инновационных характеристик в качестве их индикаторов выбраны 18 показателей. Следуя методологии множества существующих методик анализа «инновационных возможностей» территории и измерения уровня развития той или иной стороны рынка труда в соответствии с целями диссертационного исследования, автором был обоснован алгоритм («Паттерн») синтеза совокупности индикаторов по каждой инновационной характеристике субъектов рынка труда в итоговый комплексный показатель. Рассчитанные итоговые комплексные показатели использованы для типологии ситуаций на локальных рынках труда и определения общего уровня сформированности инновационных характеристик работника и работодателя. Распределение по уровням проведено по каждому субъекту рынка труда, что позволило провести сопряженный анализ соответствия характеристик работника и работодателя на конкретных локальных рынках труда. Реализация методики также позволила дифференцировать округа и районы по критерию направления динамики уровня инновационной ориентации субъектов локальных рынков труда.

В процессе интерпретации итогов реализованной методики показана необходимость и важность типологизации, а также осуществлено формирование однотипных групп, к которым применимы механизмы развития инновационных харак-

теристик субъектов регионального рынка труда и определены условия внедрения данных механизмов.

В диссертации представлены механизмы, которые позволяют развивать соответствующие характеристики субъектов локальных рынков труда: механизмы активизации инновационных процессов в экономике с позиции комплексного развития инновационных характеристик работников (механизм ИО работников) и работодателей (механизм ИО работодателей), включающие направления, меры и способы активизации работника и работодателя к инновационному развитию.

Кроме этого, представлены алгоритм и уровневая структура участников внедрения механизмов активизации инновационных процессов в экономике с позиции комплексного развития инновационных характеристик работников и работодателей. Субъектами внедрения разработанных механизмов выступают коллективные представители работников и работодателей, а также федеральные и региональные органы власти, органы местного самоуправления.

В диссертационной работе развивались теоретические и методические положения относительно формирования необходимых и достаточных характеристик субъектов рынка труда, соответствующих требованиям инновационной экономики, а также разрабатывались практические рекомендации по активизации инновационных процессов в регионе через развитие инновационной ориентации субъектов рынка труда.

К наиболее существенным результатам, полученным автором в ходе диссертационного исследования, отнесены следующие:

1. Конкретизированы и обоснованы характеристики, объективно отражающие формирование готовности работника и работодателя к реализации задач инновационного развития экономики: со стороны работников: предпринимательская инициативность населения; профессиональный уровень работников; адекватность работников современным требованиям рынка труда; со стороны работодателей: уровень сложившейся эффективности производства; уровень производственной активности в инновационном развитии; качество и воспроизводство рабочих мест.

Рассматриваемые инновационные характеристики работника и работодателя позволяют количественно определить готовность субъектов рынка труда к реализации задач инновационного развития на региональном и муниципальном уровне, диагностировать имеющиеся проблемы в этой области и эффективно реализовать управленческие воздействия со стороны государства. Для количественного определения сформированности каждой характеристики подобраны индикаторы, а также проведено исследование имеющейся муниципальной статистики по Республике Башкортостан в целях поиска исходных данных для их расчета.

2. Разработана методика оценки соответствия характеристик субъектов регионального рынка труда требованиям инновационного развития в разрезе муниципальных образований, основой которой выступает алгоритм агрегирования («Паттерн») индикаторов инновационных характеристик в итоговые комплексные показатели инновационной ориентации работника и работодателя. Методика позволяет количественно идентифицировать уровень сформированности характеристик готовности субъектов локальных рынков труда к инновационному развитию, а также типологизировать сложившиеся ситуации для большей обоснованности процессов принятия решений региональными органами государственной власти по поводу выбора приоритетов воздействий на них в целях реализации задач инновационного развития экономики.

3. Предложена классификация локальных рынков труда, основанная на критериях разграничения сопряженного уровня инновационной ориентации работника и работодателя, которая позволяет, в зависимости от степени готовности субъектов к реализации задач инновационного развития экономики, разделить соответствующие ситуации на рынках труда городских округов и муниципальных районов на следующие группы: с высоким, средним, низким и критическим уровнем инновационной ориентации работника или работодателя; с положительным и отрицательным направлением динамики данного уровня. Классификация способствует совершенствованию инструментария управления региональным рынком труда в направлении содействия инновационному развитию социально-экономической системы региона в целом.

4. Разработаны механизмы комплексного воздействия, ориентированные на субъектов рынка труда в целях развития их инновационных характеристик и инновационного развития экономики региона в целом, которые представляют собой систематизированные конкретные направления, меры и способы активизации работника и работодателя, что обеспечивает согласованность интересов субъектов рынка труда, органов региональной и муниципальной власти в процессе перехода к инновационному этапу развития экономики.

Теоретическая значимость исследования состоит в дополнении и углублении положений о влиянии инновационного развития экономики на региональный рынок труда и его государственном регулировании в интересах такого развития. Материалы диссертационного исследования могут быть использованы в дальнейшем изучении проблем инновационно-содержательного экономического роста в регионе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (Ч.I) от 30 ноября 1994г. №51-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. - №32 от 05 декабря 1994г., ст.3301.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. - №1 от 07 января 2002г., ст.3.
3. Федеральный закон от 06 октября 2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // Российская газета. - №202 от 08 октября 2003г.
4. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. - №17 от 22 апреля 1996г., ст.1915.
5. Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012г. №596 «О долгосрочной государственной экономической политике» // Российская газета. - №102 от 09 мая 2012г.
6. Указ Президента Российской Федерации от 21 августа 2012г. №1199 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» (в ред. Указа Президента РФ от 28 декабря 2012г. №1688) // Собрание законодательства РФ. - №35 от 27 августа 2012г., ст.4774;
7. Перечень показателей для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов. Утвержден Указом Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008г. №607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов» (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. - №18 от 05 мая 2008г., ст.2003.
8. Методика мониторинга эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов. Утверждена Постановлением Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2012г. №1317 «О мерах по реализации...». Раздел III. Оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления // Собрание законодательства РФ. - №52 от 24 декабря 2012г., ст.7490.
9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008г. №1663-р «Об утверждении основных направлений деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года и перечня проектов по их реализации» (в ред. от 14.12.2009) // Собрание законодательства РФ. - №48 от 01 декабря 2008г., ст.5639.
10. Постановление Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 09 января 1998г. №2 «Об утверждении Унифицированной системы показателей, характеризующих социально-экономическое положение муниципального образования». Документ опубликован не был [Электронный ресурс] // Официальный сайт СПС КонсультантПлюс. - Режим доступа: [//consultant.ru](http://consultant.ru)
11. Программа социально-экономического развития Алтайского края на период до 2012г. Утверждена Законом Алтайского края от 06 апреля 2010г. №25-ЗС «Об утверждении программы социально-экономического развития Алтайского края на период до 2012г.» [Электронный ресурс] // Нормативные документы. Сайт

- Главного управления экономики и инвестиций Алтайского края. - Режим доступа: [//econom22.ru](http://econom22.ru)
12. Распоряжение Губернатора Новосибирской области от 19 октября 2009г. №254-р «Об утверждении Концепции развития инновационной деятельности в экономике и социальной сфере на территории Новосибирской области». Документ опубликован не был [Электронный ресурс] // Официальный сайт СПС КонсультантПлюс. - Режим доступа: [//consultant.ru](http://consultant.ru)
 13. Постановление Администрации Томской области от 10 марта 2011г. №65а «Об утверждении долгосрочной целевой программы «Развитие инновационной деятельности в Томской области на 2011-2014 годы»» (с изм. от 22 мая 2014г.) // Собрание Законодательства Томской области. - №3/2 от 31 марта 2011г.
 14. Постановление Правительства Красноярского края от 25 октября 2011г. №645-П «Об утверждении долгосрочной целевой программы «Развитие инновационной деятельности на территории Красноярского края» на 2012-2014 годы» (с изм. от 03 декабря 2013г., утратил силу) // Ведомости высших органов государственной власти Красноярского края. - №58 от 14 ноября 2011г.
 15. Постановление Правительства Республики Башкортостан от 28 августа 2015г. №345 «Об оценке эффективности использования иностранной рабочей силы на территории Республики Башкортостан» (вместе с «Методикой оценки эффективности использования иностранной рабочей силы на территории Республики Башкортостан») [Электронный ресурс] // Официальный Интернет-портал правовой информации Республики Башкортостан. - Режим доступа: [//nra.bashkortostan.ru](http://nra.bashkortostan.ru)
 16. Постановление Правительства Республики Башкортостан от 30 сентября 2009г. №370 «О Стратегии социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2020 года» // Ведомости Государственного Собрания - Курултая, Президента и Правительства Республики Башкортостан. - №21 от 05 ноября 2009г., ст.1459.
 17. Постановление Правительства Республики Бурятия «Об утверждении государственной программы Республики Бурятия «Экономическое развитие и инновационная экономика»» (с изм. от 26 июня 2015г.) // Бурятия. - №62, от 07 июня 2013г.
 18. Ведомственная целевая программа «Модернизация системы профессионального образования Мурманской области на 2012-2014 гг.». Утверждена Приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 06 октября 2011г. №1850 «Об утверждении ведомственных целевых программ Министерства образования и науки Мурманской области» [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства образования и науки Мурманской области. - Режим доступа: [//minobr.gov-murman.ru](http://minobr.gov-murman.ru)
 19. Закон РСФСР от 25 декабря 1990г. №445-1 «О предприятиях и предпринимательской деятельности» (в ред. от 24 декабря 1993г., утратил силу) // Ведомости СНД и ВС РСФСР. - №30 от 27 декабря 1990г., ст.418.
 20. Перечень показателей для оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Утвержден Указом Президента Российской Федерации от 28 июня 2007г. №825 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Феде-

- рации» (в ред. Указов Президента РФ от 28 апреля 2008г. №606, от 13 мая 2010г. №579, утратил силу) // Собрание законодательства РФ. - №27 от 02 июля 2007г., ст.3256.
21. Абрамова, М.О. Проблема модернизации и социокультурной эволюции томского региона (после 2000-х гг.) / М.О. Абрамова, Т.А. Булатова, А.Ю. Рыкун, К.М. Южанинов // Вестник ТомГУ. Серия «Философия. Социология. Политология». - 2012. - №4. - с.175-196.
 22. Авраимова, Е.М. Образовательный потенциал населения как ресурс инновационной экономики / Е.М. Авраимова, Е.В. Кулагина // Spago: Экспертиза, рекомендации, обзоры. - 2009. - №11. - с.29-40.
 23. Агабеков, С. Возможные модификации показателей инновационной активности / С. Агабеков, Е. Левина // Финансы и бизнес: научно-практический журнал. - 2012. - №4. - с.57-72.
 24. Агафонова, Е.Ф. Инновационное развитие предприятия / Е.Ф. Агафонова // Вопросы экономики и права. - 2011. - №2. - с.39-45.
 25. Акерман, Е.Н. Состояние рынка труда как экономический фактор бедности (на примере Томской области): автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Акерман Елена Николаевна. - Томск: ТомГУ, 2005. - 28с.
 26. Амосенок, Э.П. Интегральная оценка инновационного потенциала регионов России / Э.П. Амосенок, В.А. Бажанов // Регион: экономика и социология. - 2006. - №2. - с.134-145.
 27. Аникина, А.М. Оценка вклада природного капитала в экономическое развитие регионов: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Аникина Анна Михайловна. - Москва, 2005. - 28с.
 28. Анисимов, П.Ф. Повышение роли профессионального образования. Развитие систем начального и среднего профессионального образования [Электронный ресурс] / П.Ф. Анисимов // Образование в России: федеральный справочник. Т.5. М.: ГД РФ, 2009. - с.261-268. - Режим доступа: [//federalbook.ru](http://federalbook.ru)
 29. Асланова, Л.О. Анализ ситуации на российском рынке труда и прогнозирование его развития в посткризисный период / Л.О. Асланова // Международный журнал «ЭПОС». - 2009. - №4. - с.17-23.
 30. Ахметов, А.Ф. Системный подход к проблемам перехода России на инновационный путь развития / А.Ф. Ахметов, У.Г. Ибатуллин // Интеграция науки, образования и производства - стратегия развития инновационной экономики: материалы I Международной научно-практической конференции, 25-26 января 2011г. - Екатеринбург: УрГЭУ, 2011. - с.14-18.
 31. Баймурзина, Г.Р. Реализация концепции Достойного труда в России: региональный аспект (на примере Республики Башкортостан): автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Баймурзина Гузель Римовна. - Москва, 2011. - 28с.
 32. Белкин, В.Н. Влияние корпоративной культуры на инновационную активность персонала предприятий / В.Н. Белкин, Н.А. Белкина, О.А. Антонова, Н.А. Лузин // Экономика региона. - 2014. - №1. - с.184-195.
 33. Белкин, В.Н. Преодоление социально-психологических барьеров на пути инновационного развития экономики РФ / В.Н. Белкин, Н.А. Белкина // Управленец. - 2010. - №1-2. - с.4-12.

34. Березина, Е.С. К вопросу о качестве проведения аттестации рабочих мест по условиям труда / Е.С. Березина // Основы экономики, управления и права. - 2012. - №3. - с.98-100.
35. Блинова, Т.В. Экономическая политика, структура занятости и безработица в российских регионах: научный доклад / Т.В. Блинова, В.А. Русановский. - М.: РПЭИ, 2002. - 46с.
36. Бортник, И.М. Индикаторы инновационного развития регионов России для целей мониторинга и управления / И.М. Бортник, В.Г. Зинов, В.А. Коцюбинский, А.В. Сорокина // Инновации. - 2013. - №1. - с.2-13.
37. Вайсбурд, В.А. Взаимосвязь заработной платы и человеческого капитала / А.А. Жданова, В.А. Вайсбурд // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвузовский сборник научных трудов. Т.1-1. - Самара: СГЭУ, 2010. - с.130-135.
38. Вайсбурд, В.А. Заработная плата как источник формирования человеческого капитала / А.А. Жданова, В.А. Вайсбурд // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвузовский сборник научных трудов. Т.2. - Самара: СГЭУ, 2010. - с.52-55.
39. Вайсбурд, В.А. О заработной плате и некоторых связанных с ней понятиях / В.А. Вайсбурд // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвузовский сборник научных трудов. - 2010. - №1-1. - с.61-65.
40. Вайсбурд, В.А. Экономика труда: учебное пособие / В.А. Вайсбурд. - Самара: СГЭУ, 2007. - 264с.
41. Варшавский, А.Е. Проблемы и показатели развития инновационных систем / А.Е. Варшавский // Инновационный путь развития для новой России / Отв. ред. В.П. Горегляд. - М.: Наука, 2005. - 343с.
42. Верховская, О.Р. Глобальный мониторинг предпринимательства. Национальный отчет / О.Р. Верховская, М.В. Дорохина, А.В. Сергеева. - СПб: ВШМ СПбГУ, 2014. - 64с.
43. Виноградова, Н.А. Система показателей мониторинга социально-экономического развития муниципальных образований и организация муниципальной статистики: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.12 / Виноградова Наталия Анатольевна. - Орел, 2006. - 24с.
44. Вицелярова, К.Н. Занятость и рынок труда в регионе как функция локальной экономики: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Вицелярова Карина Николаевна. - Майкоп, 1999. - 138с.
45. Волгин, Н.А. Экономика труда: социально-трудовые отношения: учебник / Н.А. Волгин, Ю.Г. Одегов. - М.: Экзамен, 2002. - 735с.
46. Волков, А.Е. Квалификационный капитал и развитие системы непрерывного образования России / А.Е. Волков, А.А. Климов // Российское образование: тенденции и вызовы: сборник статей и аналитических докладов. - М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2009. - с.190-197.
47. Волков, А.Е. Российское образование - 2020: модель образования для инновационной экономики / А.Е. Волков, Я.И. Кузьминов, И.М. Реморенко, Б.Л. Рудник, И.Д. Фрумин, Л.И. Якобсон // Вопросы образования. - 2008. - №1. - с.32-64.

48. Волков, Ю.Г. Креативный класс в российском обществе: тенденции и перспективы гуманистической идеологии / Ю.Г. Волков // Власть. - 2012. - №1. - с.61-64.
49. Вукович, Г.Г. Регулирование регионального развития и реализация региональной экономической политики / Г.Г. Вукович, А.Э. Горланова // Общество: политика, экономика, право. - 2011. - №2. - с.49-52.
50. Габелко, М.В. Влияние рамочных условий предпринимательской деятельности на раннюю предпринимательскую активность населения / М.В. Габелко // Вестник КНУ им. Тараса Шевченко. Серия «Экономика». - 2014. - №157. - с.17-22.
51. Ганаза, О.В. Формирование инновационно активного поведения работников предприятия / О.В. Ганаза // Известия ИГЭА. - 2010. - №6. - с.111-113.
52. Голиков, В.С. Кадровое обеспечение экономики региона в условиях перехода к инновационному развитию: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Голиков Владимир Сергеевич. - Москва, 2010. - 28с.
53. Гольц, А. Россия XXI века: образ желаемого завтра / А. Гольц, Е. Гонтмахер, С. Кулик, Б. Макаренко, Н. Масленников. - М.: Экон-Информ, 2010. - 66с.
54. Горбунова, О.С. Современное научное представление об эффективности экономического механизма хозяйствования / О.С. Горбунова // Аграрный вестник Урала. - 2013. - №3. - с.55-59.
55. Гохберг, Л.М. Инновации в российской экономике: стагнация в преддверии кризиса? / Л.М. Гохберг, И.А. Кузнецова // Форсайт. - 2009. - №2. - с.28-46.
56. Губарь, А.И. Трудовой потенциал региона: концептуальные основы исследования / А.И. Губарь // Вестник ААЭП. - 2010. - №4. - с.37-41.
57. Губернаторов, А.М. Управление инновационным развитием экономических систем: мезоуровень - микроуровень: монография / А.М. Губернаторов, И.И. Савельев. - Владимир: ВИТ-принт, 2013. - 240с.
58. Гумба, Х.М. Теоретические основы инновационного развития предприятий строительной отрасли: монография / Х.М. Гумба. - М.: МГСУ, 2012. - 200с.
59. Гусев, А.Б. Рейтинги инновационного развития регионов России [Электронный ресурс] / А.Б. Гусев // Федеральное интернет-издание «Капитал страны». - 2009. - 03 апреля. - Режим доступа: [//kapital-rus.ru](http://kapital-rus.ru)
60. Гусев, А.Б. Формирование рейтингов инновационного развития регионов России / А.Б. Гусев // Альманах «Наука. Инновации. Образование». - 2009. - №8. - с.158-173.
61. Дайнеко, В.Г. Интеллектуальный капитал: проблемы накопления и регулирования в экономике, основанной на знаниях / В.Г. Дайнеко // Вестник ВГУ. Серия «Гуманитарные науки». - 2004. - №1. - с.193-203.
62. Данилов-Данильян, А. East+West=Invest. Результаты международной конференции // Инвестиции. Факты и комментарии. - 2012. - №18. - с.34-36.
63. Дашкевич, О. Бизнес-среда и предпринимательская активность / О. Дашкевич // ЭКОВЕСТ. - 2006. - №5. - с.112-134.
64. Денисенко, В.В. Модель предпринимательской активности населения / В.В. Денисенко // Известия АлтГУ. - 2010. - №1-2. - с.99-101.
65. Домнина, И.Н. Региональная инвестиционная политика и проблемы обновления основного капитала / И.Н. Домнина, Л.И. Маевская // Экономика: вчера, сегодня, завтра. - 2013. - №1-2. - с.46-69.

66. Дракер, П. Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принципы / П. Дракер. - М.: Book chamber international, 1992. - 351с.
67. Дубровская, Е.Н. Особенности воспроизводства рабочей силы в современной экономической системе России: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Дубровская Елена Николаевна. - Челябинск, 2012. - 25с.
68. Евсеенко, А.В. Формирование инновационного сектора экономики Сибири / А.В. Евсеенко, Г.А. Унтура // Наука. Инновации. Образование. - 2008. - №6. - с.152-187.
69. Егорова, А.А. Особенности формирования инновационной экономики / А.А. Егорова // Вестник ЧелГУ. - 2007. - №19. - с.21-26.
70. Желнина, Е.В. Профессиональная подготовка персонала как фактор инновационной активности промышленного предприятия [Электронный ресурс] / Е.В. Желнина // Концепт. - 2013. - №5. - Режим доступа: [//ekoncept.ru](http://ekoncept.ru)
71. Зеер, Э.Ф. Профессиональная мобильность - интегральное качество субъекта инновационной деятельности / Э.Ф. Зеер, С.А. Морозова, Э.Э. Сыманюк // Педагогическое образование в России. - 2011. - №5. - с.90-97.
72. Зинатулин, А.М. Предпринимательство и инновационное развитие экономики / А.М. Зинатулин, Л.А. Карасева // Экономические проблемы инновационного развития: монография / Под ред. К.А. Хубиева. - М.: ЭФ МГУ, ТЕИС, 2009. - 699с.
73. Зоидов, К.Х. Инновационная экономика: опыт, проблемы, пути формирования / К.Х. Зоидов. - М.: ИПР РАН, 2006. - 168с.
74. Золин, И.Е. Рынок труда и занятость населения в современной экономике: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Золин Игорь Евгеньевич. - Нижний Новгород, 2001. - 24с.
75. Золотарева, А.Ф. Актуальные проблемы формирования и развития инновационной экономики РФ / А.Ф. Золотарева, М.В. Савина, А.А. Степанов, И.А. Степанов. - М.: АМА-ПРЕСС, 2010.- 228с.
76. Иванов, О.И. Человеческий потенциал современной российской экономики / О.И. Иванов // Журнал социологии и социальной антропологии. Т.15. - 2012. - №1. - с.140-156.
77. Иванова, Е.А. Организация рабочих мест как условие роста эффективности трудовой деятельности [Электронный ресурс] / Е.А. Иванова // Молодёжь и наука: сборник материалов VII Всероссийской научно-технической конференции, 19-25 апреля 2011г. - Красноярск: СФУ, 2011. - Режим доступа: [//conf.sfu-kras.ru](http://conf.sfu-kras.ru)
78. Иванова, О. Рейтинг инновационных регионов для целей мониторинга и управления / О. Иванова, А. Сорокина. - М.: АИРР, 2013. - 40с.
79. Иваньковский, С.Л. Вопросы монополизации формирования трудового потенциала в условиях инновационного развития российской экономики / С.Л. Иваньковский, А.М. Самочадин // Вестник НГУ им. Н.И. Лобачевского. - 2013. - №3. - с.100-107.
80. Исаева, Н.В. Развитие деловой активности населения в муниципальных районах Республики Башкортостан [Электронный ресурс] / Н.В. Исаева // Экономика и социум. - 2013. - №3. - с.293-296. - Режим доступа: [//iupr.ru](http://iupr.ru)

81. Ишбулатов, Ф.Х. Формирование модели регионального развития в современной экономике: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Ишбулатов Филлос Хамитович. - Уфа, 2013. - 26с.
82. Казанцев, С.В. Инновационное развитие регионов России / С.В. Казанцев // Экономика и управление. - 2007. - №6. - с.51-57.
83. Калабина, Е.Г. Политика развития и профессионального обучения персонала экономической организации: оценка результативности (опыт промышленных компаний Уральского региона) / Е.Г. Калабина, Е.А. Александрова // Вестник СПбГУ. Серия «Менеджмент». - 2011. - №2. - с.137-156.
84. Карелин, И.Ю. Модернизация системы образования как фактор инновационного развития территории / И.Ю. Карелин // Экономика и управление: научно-практический журнал. - 2013. - №4. - с.38-43.
85. Карпухин, Д.Н. Достижение достойного труда при создании и модернизации рабочих мест / Д.Н. Карпухин. - М.: ИЭ РАН, 2014. - 100с.
86. Кирпичев, В.В. Высокая территориальная мобильность трудовых ресурсов как основа создания современной экономики России / В.В. Кирпичев // Общество: политика, экономика, право. - 2011. - №2. - с.125-127.
87. Киселева, М. Пора идти на прорыв... / М. Киселева // Владимирские ведомости. - 2015. - 15 июля.
88. Колмакова, Е.М. Развитие потенциала социально-трудовой сферы региона: теоретические, методические и прикладные аспекты: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Колмакова Екатерина Микаеловна. - Челябинск, 2013. - 26с.
89. Колмакова, Е.М. Развитие социально-трудовой сферы в условиях перехода к инновационной экономике / Е.М. Колмакова // Вестник ЧелГУ. Серия «Экономика». Вып. 33. - 2011. - №31. - с.40-43.
90. Колмакова, Е.М. Развитие социально-трудовой сферы как фактор формирования инновационной экономики в регионе / Е.М. Колмакова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». Т.7. - 2013. - №1. - с.13-19.
91. Коршунов, И.А. Федеральная целевая программа развития образования - катализатор внутри- и межрегионального партнерства учреждений образования, бизнеса и органов государственной власти в сфере подготовки квалифицированных рабочих кадров для машиностроительной отрасли / И.А. Коршунов // Профессиональные кадры новой России: материалы Всероссийской конференции с международным участием, 22-23 ноября 2012г. - М: Академия, 2012. - с.17-22.
92. Кошелева, Т.Н. Малое предпринимательство в системе экономических факторов инновационного роста / Т.Н. Кошелева // Проблемы современной экономики. - 2010. - №3. - с.35-39.
93. Красильникова, М. Кризис профессионального образования - тревожит ли он работодателей? / М. Красильникова // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. - 2007. - №5. - с.30-37.
94. Краснопевцева, И.В. Управление производительностью труда на предприятиях машиностроения: дис. ... докт. экон. наук: 08.00.05 / Краснопевцева Ирина Васильевна. - Саратов, 2014. - 388с.

95. Кривко, С.Р. Экономический механизм государственного регулирования развития сферы услуг в регионах Российской Федерации / С.Р. Кривко // Общество: политика, экономика, право. - 2012. - №3. - с.71-76.
96. Кривов, В.Д. О методике оценки создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест в экономике России / В.Д. Кривов, С.Л. Постников, Р.Л. Кохнович, Т.П. Самарина, А.И. Красина и др. // Аналитический вестник СФ ФС РФ. - 2014. - №28. - с.37-51.
97. Кривов, В.Д. О методике расчета показателя прироста высокопроизводительных рабочих мест / В.Д. Кривов, С.Л. Постников, Р.Л. Кохнович, Т.П. Самарина, А.И. Красина и др. // Аналитический вестник СФ ФС РФ. - 2014. - №28. - с.3-36.
98. Кузнецов, С.Г. Методология прогнозирования эффективной структуры занятости в условиях инновационного сценария макроэкономического развития / С.Г. Кузнецов, И.И. Мухина // Научные труды Института народнохозяйственного прогнозирования РАН / Гл. ред. А.Г. Коровкин. - М.: ИНП РАН, МАКС Пресс, 2008. - с.806-831.
99. Кукурудза, И.И. Инновационная составляющая экономической безопасности Украины / И.И. Кукурудза // Вестник экономической науки Украины. - 2008. - №2. - с.93-97.
100. Кучина, Е.В. Формирование конкурентоспособной рабочей силы в регионе / Е.В. Кучина // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. - 2013. - №4. - с.82-87.
101. Кязимов, К.Г. Профессиональное обучение персонала газового хозяйства / К.Г. Кязимов. - М.: ЭНАС, 2008. - 328с.
102. Лапаев, С.П. Возрастание роли регионов в инновационном развитии и формирование региональных инновационных систем / С.П. Лапаев // Вестник ОГУ. - 2012. - №13. - с.212-220.
103. Лапаев, С.П. Формирование высокого уровня креативности населения как определяющего фактора инновационного развития региона / А.Ю. Масленникова, С.П. Лапаев // Вестник ОГУ. - 2012. - №13. - с.237-243.
104. Лобза Е.В. Оценка инновационного потенциала через призму индикаторов развития информационного общества и экономики знаний / Д.О. Бортвин, Е.В. Лобза, Р.Р. Хасаншин // Вестник международных организаций. - 2010. - №1 - с.33-50.
105. Лосева, О.В. Оценка стоимости человеческого интеллектуального капитала в организации / О.В. Лосева // Теория и практика общественного развития. - 2010. - №4. - с.271-273.
106. Лоскутова, М.В. Социокультурные факторы экономического роста / М.В. Лоскутова // Социально-экономические явления и процессы. - 2011. - №10. - с.111-116.
107. Лутовинов, П.П. Оценка инновационной культуры персонала машиностроительного предприятия / П.П. Лутовинов, С.А. Меленькина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». - 2012. - №9. - с.68-72.
108. Маврина, И.А. Изменение структуры занятости в условиях трансформации экономики: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Маврина Ирина Анатольевна. - Санкт-Петербург, 2010. - 30с.

109. Маковецкая, М.П. Качество рабочих мест и его роль в социально-экономическом развитии муниципальных образований: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Маковецкая Марина Петровна. - Москва, 2009. - 26с.
110. Малахова, Н.Н. Особенности применения инновационных педагогических технологий в современном обществе / Н.Н. Малахова // Вектор науки ТГУ. - 2013. - №4. - с.249-252.
111. Маркс, К. Сочинения. Т.23. / К. Маркс, Ф. Энгельс. - 2-е изд. - М.: Государственное издательство политической литературы, 1960. - 907с.
112. Маркс, К. Сочинения. Т.26. Ч.1. / К. Маркс, Ф. Энгельс. - 2-е изд. - М.: Государственное издательство политической литературы, 1962. - 476с.
113. Масленников, И.А. Исследование тенденций регулирования социально-трудовых отношений на корпоративном уровне / И.А. Масленников // Вестник Университета. - 2014. - №14. - с.333-337.
114. Масленников, П.В. Экономика и социология труда: учебное пособие / П.В. Масленников, Н.Ю. Латков. - Кемерово: КеМТИПП, 2006. - 148с.
115. Медоева, Т.И. Особенности методической работы в учреждениях начального и среднего профессионального образования / Т.И. Медоева // Инновационное развитие профессионального образования. - 2012. - №1. - с.91-95.
116. Микаелян, М.М. Влияние корпоративной культуры на инновационность человеческого ресурса / М.М. Микаелян // Научные труды ВЭО России: сборник научных статей. Т.176. - Великий Новгород: НГУ им. Ярослава Мудрого, 2013. - с.78-83.
117. Минниханов, Р.Р. Формирование и развитие инновационно-ориентированных территорий: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Минниханов Рустем Римович. - Уфа, 2012. - 24с.
118. Миролубова, Т.В. Инновационная экономика и культурная политика: региональный подход / Т.В. Миролубова // ИнВестРегион. - 2011. - №1. - с.64-69.
119. Мокроносов, А.Г. Прогнозирование потребности региональной экономики в подготовке квалифицированных кадров: монография / А.Г. Мокроносов, М.Э. Матафонов, Е.И. Чучкалова, Д.М. Прудников, Л.А. Скороходова. - Екатеринбург: РГППУ, 2010. - 111с.
120. Мухаметлатыпов, Ф.У. Политэкономика труда: монография / Ф.У. Мухаметлатыпов. - Уфа: РИЦ БашГУ, 2001. - 184с.
121. Назарова, У.А. Профориентация - профилактика «болезни» рынка труда / Л.Х. Иванова, У.А. Назарова // Экономика и управление: научно-практический журнал. - 2014. - №1. - с.85-87.
122. Назарова, У.А. Работодатели и наемные работники в аграрном производстве: особенности мотивации труда / У.А. Назарова, Р.Р. Салахутдинова // Вестник ВЭГУ. - 2011. - №1. - с.57-63.
123. Назарова, У.А. Система «работодатель - наемный работник»: проблема гармонизации современных социально-трудовых отношений: автореф. дис. ... докт. экон. наук: 08.00.05 / Назарова Ульяна Анатольевна. - Москва, 2007. - 48с.
124. Наширванова, Я.Ф. Развитие форм материального стимулирования труда в системе потребительской кооперации: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Наширванова Яна Фаридовна. - Казань, 2014. - 24с.

125. Неделько, С.И. Инновационное развитие российских регионов и проблемы его стимулирования / С.И. Неделько, Е.В. Еремина // Власть. - 2012. - №10. - с.74-80.
126. Новиков, А.А. Ресурсы и факторы инновационного развития российской экономики [Электронный ресурс] / А.А. Новиков // Интернет-журнал «Науковедение». - 2012. - №4. - с.44. - Режим доступа: [//naukovedenie.ru](http://naukovedenie.ru)
127. Новикова, В. Проблемы модернизации экономики в условиях инновационного развития / В. Новикова // Власть. - 2012. - №2. - с.30-33.
128. Образцова, Н.А. Реструктуризация в инновационной сфере (на примере малого предпринимательства) / Н.А. Образцова // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. - 2011. - №4. - с.96-101.
129. Огородников, П.И. Эффективность инновационной политики в условиях модернизации экономики региона и страны / П.И. Огородников, В.Ю. Чиркова, Е.П. Гусева, М.К. Базаров, И.В. Крючкова // Вестник ОГУ. - 2014. - №8. - с.119-123.
130. Омарова, К.А. Развитие малого и среднего бизнеса в сфере услуг как фактор экономического роста / К.А. Омарова // Проблемы современной экономики. - 2011. - №3. - с.294-296.
131. Ослопова, М.В. Управление инвестициями в создание рабочих мест на предприятиях рыбной промышленности (на примере Приморского края): автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Ослопова Марина Владимировна. - Владивосток, 2008. - 22с.
132. Остарков, Н. Двадцать пять миллионов высокопроизводительных рабочих мест к 2025 году как главная задача новой индустриализации России / Н. Остарков // Экономика России: XXI век. - 2012. - №23. - с.44-48.
133. Парфенова, Е.Н. Проблемы управления инвестиционной деятельностью в регионе / Е.Н. Парфенова // Энергосбережение. Энергетика. Энергоаудит. - 2013. - №8. - с.41-47.
134. Петрова, Т.А. Методологические предпосылки организации практической подготовки студентов в системе социального партнерства / Т.А. Петрова // Инновационное развитие профессионального образования. - 2012. - №1. - с.41-47.
135. Плешакова, М.В. Проблемы и перспективы развития предпринимательской среды в сфере малого бизнеса / М.В. Плешакова, И.В. Кудряшова // Известия ВолгГТУ. - 2011. - №12. - с.132-137.
136. Подолякин, О.В. Условия ведения предпринимательской деятельности в регионе / О.В. Подолякин, П.С. Плешаков // Проблемы развития территории. - 2012. - №2. - с.30-35.
137. Пономаренко, Е.Е. Особенности спроса на труд и его предложения в регионах с инвестиционно-привлекательным статусом / Е.Е. Пономаренко // Аудит и финансовый анализ. - 2010. - №4. - с.408-414.
138. Пономаренко, Е.Е. Прогнозирование ситуации на рынке труда: региональный аспект / Е.Е. Пономаренко // Аудит и финансовый анализ. - 2009. - №5. - с.418-423.
139. Попова, Н.В. Проблема трудоустройства выпускников [Электронный ресурс] / Н.В. Попова, И.В. Голубкова // Современные проблемы науки и образования. - 2014. - №6. - Режим доступа: [//science-education.ru](http://science-education.ru)

140. Просвирина, И.И. Современные проблемы региональных инвестиционно-инновационных процессов и их ресурсного обеспечения / И.И. Просвирина, О.А. Амирова // Современные проблемы науки и образования. - 2013. - №3. - с.269.
141. Рабцевич, А.А. Адекватность работников современным требованиям к рабочей силе как фактор инновационного развития // Социально-экономическое развитие России: возможности, проблемы, перспективы. Взгляд молодых: статьи и тезисы докладов XIX Международной молодёжной научной конференции, 10 апреля 2014г. - Челябинск: УрСЭИ(ф) АТиСО, 2014. - с.154-155.
142. Рабцевич, А.А. Методические основы исследования инновационной ориентации работодателя // Экономика и сервис: от теории к практике: материалы II Международной заочной научно-практической конференции, 7 мая 2014г. - Владимир: ВлГУ им. А.Г. и Н.Г. Столетовых, 2014. - с.140-148.
143. Рабцевич, А.А. Оценка отдельных индикаторов, отражающих инновационную ориентацию работодателей в регионе / А.А. Рабцевич, А.В. Янгиров // Актуальные проблемы развития национальной и региональной экономики: VII Международная научно-практическая конференция, 21 апреля 2016г. - Белгород: НИУ «БелГУ», 2016. - с.84-91.
144. Рабцевич, А.А. Производственная активность работодателей Республики Башкортостан в инновационном развитии экономики / А.А. Рабцевич, А.В. Янгиров // Актуальные вопросы современной науки: сборник научных статей. Т.3. - Уфа: БашГУ, 2017. - с.272-288.
145. Рабцевич, А.А. Региональные социально-экономические условия формирования характеристик работника, отвечающих современным требованиям рынка труда / А.А. Рабцевич // Сборник научных статей Института социальных исследований ИнГУ. - Магас: ООО «КЕП», 2016. - с.138-160.
146. Рабцевич, А.А. Эффективность производства как индикатор инновационной ориентации работодателей в региональной экономике / А.А. Рабцевич, А.В. Янгиров // Актуальные вопросы современной науки: сборник научных статей. Т.1. - Уфа: БашГУ, 2016. - с.166-189.
147. Разнодежин, А.Ю. Проблемы формирования человеческих ресурсов в современных условиях / Э.Н. Разнодежина, А.Ю. Разнодежин // Инновационное развитие современной российской экономики: материалы Всероссийской заочной научно-практической конференции, 28 декабря 2010г. - Ульяновск: УлГТУ, 2010. - с.119-123.
148. Рапицкий, Т.И. Инновационный компонент развития трудового потенциала региона / Т.И. Рапицкий // Проблемы и перспективы развития инновационно-креативной экономики: сборник материалов по итогам III Международной научно-практической онлайн-конференции, 27-30 июля 2011г. / Под ред. О.Н. Мельникова. - М.: Креативная экономика, 2011. - с.76-80.
149. Репкина, О.Б. Развитие предпринимательской деятельности на основе инновационного процесса: автореф. дис. ... докт. экон. наук: 08.00.05 / Репкина Ольга Брониславовна. - М., 2013. - 48с.
150. Рофе, А.И. Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. - М.: КНОРУС, 2010. - 400с.

151. Рудакова, О.В. Социально-экономические эффекты влияния уровня жизни населения на динамику трудовых ресурсов России / О.В. Рудакова, Е.В. Сибирская // Вестник ОрелГИЭТ. - 2010. - №3. - с.46-53.
152. Рудалева, И.А. Инновационная восприимчивость работников организации / И.А. Рудалева, И.А. Кабашева // Фундаментальные исследования. - 2014. - №11-11. - с.2495-2498.
153. Рычихина, Э.Н. Взаимосвязь мониторинга и планирования в управлении муниципальными образованиями / Э.Н. Рычихина // Научные труды ВЭО России. - 2008. - Т.98. - с.245-251.
154. Санкова, Л.В. Занятость инновационного типа: теория, методология исследования, управление: автореф. дис. ... докт. экон. наук: 08.00.05 / Санкова Лариса Викторовна. - Москва, 2008. - 48с.
155. Сафронова, О.В. Анализ Республики Башкортостан в рамках проекта «Бизнес-атлас регионов России» / О.В. Сафронова, А.Р. Акбулатова, Л.Р. Рахимова, И.В. Староверова, Р.С. Таймасов, О.Э. Фролов, Н.А. Мошина, З.З. Хадимуллин. - Уфа: АИМК «Сигма», 2011. - 57с.
156. Светульников, С.Г. Комплекснозначный анализ и моделирование неравномерности социально-экономического развития регионов России: монография / С.Г. Светульников, А.В. Заграновская, И.С. Светульников. - СПб: [Б.и.], 2012. - 129с.
157. Светульников, С.Г. Прогнозирование социально-экономического развития регионов с помощью моделей комплекснозначной экономики / С.Г. Светульников, И.С. Светульников, Н.А. Кизим, Т.С. Клебанова // Проблемы экономики. - 2011. - №2. - с.83-90.
158. Сигова, С.В. Восполнение кадрового дефицита на рынке труда Российской Федерации / С.В. Сигова. - Петрозаводск: ПетрГУ, 2009. - 188с.
159. Сигова, С.В. Престиж рабочих профессий и востребованные профессии чемпионата World Skills International / С.В. Сигова, К.А. Мазаева // Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития: сборник докладов и выступлений III-го Социального форума, 7-8 ноября 2013г. - М.: РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2013. - с.211-213..
160. Сидоров, А.А. Методические подходы к оценке социально-экономического развития муниципальных образований / А.А. Сидоров, М.П. Силич // Известия ТПУ. Т.313. - 2008. - №6. - с.38-44.
161. Сидунова, Г.И. Инновационная активность предпринимательских структур / Г.И. Сидунова // Известия ВГПУ. - 2014. - №3. - с.116-119.
162. Симонова, М.В. Трансформация системы образования и формирование качества рабочей силы / М.В. Симонова, А.Р. Аксенова // Научные исследования: вопросы педагогики, филологии, психологии, философии, истории, юриспруденции, экономики, экологии: материалы Международной научно-практической конференции, 27 декабря 2013г. - М.: Научное обозрение, 2013. - с.175-181.
163. Симонова, М.В. Трудовые факторы в развитии отечественной строительной индустрии / М.В. Симонова // Вестник НГУ им. Н.И. Лобачевского. Серия «Экономика и финансы». - 2005. - №1. - с.492-497.
164. Симонова, М.В. Формирование и реализация стратегии повышения качества рабочей силы в промышленности строительных материалов: автореф. дис. ... докт. экон. наук: 08.00.05 / Симонова Марина Викторовна. - Москва, 2009. - 44с.

165. Симонова, М.В. Формирование стратегии повышения качества рабочей силы в стройиндустрии / М.В. Симонова // Вестник СГСЭУ. - 2008. - №5. - с.75-79.
166. Симонова, М.В. Чтобы строить с умом! Обеспечение производств стройиндустрии качественной рабочей силой / М.В. Симонова // Креативная экономика. - 2008. - №9. - с.121-125.
167. Скотт, Р. Конкурирующие логики в здравоохранении: профессиональная, государственная и менеджериальная / Р. Скотт // Анализ рынков в современной экономической социологии / Пер. с англ.; отв. ред. В.В. Радаев, М.С. Добрякова. - 2-е изд. - М.: ГУ-ВШЭ, 2008. - 423с.
168. Сорокина, Н.Ю. Методика мониторинга результатов стратегии наращивания трудового потенциала трудонедостаточного региона / Н.Ю. Сорокина // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. Ч.І. - 2011. - №3. - с.102-108.
169. Степанова, О.Н. Социальное регулирование занятости населения в регионе с моноструктурной экономикой: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.03 / Степанова Ольга Николаевна. - Санкт-Петербург, 2008. - 20с.
170. Субцельная, Е.В. Национальная инновационная система Германии / Е.В. Субцельная, А. Биглари // Социально-ориентированная модель экономического развития: опыт Германии и Беларуси: материалы Международной научно-практической конференции, 18 мая 2011г. - Минск: ИП Логвинов, 2011. - с.78-84.
171. Сутырина, Т.А. Стратегия инновационного развития российских регионов / В.В. Рыбалкин, Т.А. Сутырина. - М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2013. - 316с.
172. Терехова, С.В. Предпринимательские способности населения: понятие и измерение [Электронный ресурс] / С.В. Терехова, П.С. Плешаков // Современные исследования социальных проблем. - 2012. - №9. - с.15. - Режим доступа: [//cyberleninka.ru](http://cyberleninka.ru)
173. Тихомирова, Т.П. Затраты на рабочую силу и их дифференциация в регионе / Т.П. Тихомирова // Региональная экономика: теория и практика. - 2012. - №8. - с.10-16.
174. Тихонов, А.В. Социальный эксперимент в нефтегазовой отрасли / И.М. Атаян, А.В. Тихонов. - М.: ИС РАН, 2012. - 116с.
175. Трунин, С.Н. О некоторых теоретических проблемах характеристики рынка труда и его роли в развитии региональной экономики / С.Н. Трунин, И.В. Гелета // Вестник ВГУ. - 2003. - №1. - с.45-48.
176. Устинова, К.А. Инновационное развитие территорий в оценках населения / К.А. Устинова // Проблемы развития территории. - 2014. - №1. - с.120-130.
177. Ушакова, О.А. Возрастание роли малого промышленного бизнеса в модернизации экономики / О.А. Ушакова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Серия «Общественные науки». - 2011. - №2. - с.177-181.
178. Федорец, А.Г. Аттестация рабочих мест - мина замедленного действия? / А.Г. Федорец // Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях. - 2010. - №9. - с.13-26.
179. Федоров, В.К. Особенности инновационного потенциала трудовых ресурсов / В.К. Федоров, Г.П. Бендерский, К.К. Поздняков // Сварочное производство. - 2011. - №12. - с.40-43.

180. Федорова, Е.А. Эффективность муниципального управления: методический подход к оценке и мониторингу: монография / Е.А. Федорова, Т.А. Федорова, Р.Ю. Болдырева, Д.А. Преображенский, Н.Ю. Сорокина, В.А. Запарин. - Тула: ООО «Риони», 2010. - 174с.
181. Флорида, Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / Р. Флорида. - М.: Классика XXI, 2007. - 432с.
182. Халин, С.М. Социология предпринимательства: попытка теоретической интерпретации понятия: учебное пособие / С.М. Халин. - Тюмень: ТюмГУ, 2004. - 82с.
183. Ханчук, Н.Н. Инновационная деятельность: проблемы кадрового обеспечения [Электронный ресурс] / Н.Н. Ханчук // Вестник-экономист ЗабГУ. - 2013. - №6. - Режим доступа: [//vseur.ru](http://vseur.ru)
184. Харина, Н.В. Профессиональное образование в России: проблемы, пути решения / Н.В. Харина // Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review. - 2013. - №1. - с.8-15.
185. Хелпман, Э. Загадка экономического роста / пер. с англ. А. Калинина; под ред. М. Ханаевой, Е. Синельниковой. - М.: Институт Гайдара, 2011. (Цит. по: Орлова, Л.Н. Инновационный рост регионов как пространственной системы [Электронный ресурс] / Л.Н. Орлова, Т.А. Горячева // Интернет-журнал «Науковедение». - 2013. - №6. - Режим доступа: [//naukovedenie.ru](http://naukovedenie.ru))
186. Хопкинсон, Л. Поддержка инновации на уровне регионов и муниципалитетов: руководство для государственных служащих / Л. Хопкинсон. - Симферополь: ЮИИС, 2013. - 65с.
187. Чекмарева, Е.А. Оценка предпринимательской способности населения / Е.А. Чекмарева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. - 2009. - №6. - с.85-92.
188. Черковец, В.Н. «Капитал» и экономикс: вопросы методологии, теории, преподавания. Вып. 4. / В.Н. Черковец, В.В. Радаев, Р.Т. Зяблюк, В.М. Кульков, Ю.В. Тарануха, В.Д. Руднев, Л.М. Ипполитов, И.М. Теняков и др.; под редакцией В.Н. Черковца. - М.: ТЕИС, 2011. - 272с.
189. Черная, И.П. Социальные императивы маркетинга инноваций региона / И.П. Черная // Теория и практика общественного развития. - 2012. - №3. - с.276-280.
190. Чернова, О.А. Содержание инновационных процессов в контексте регионального развития / О.А. Чернова // Вестник ТомГУ. - 2008. - №316. - с.155-160.
191. Чечина, О.С. Методы расчета показателей инновационного развития отраслевой экономической системы [Электронный ресурс] / О.С. Чечина // Интернет-журнал «Науковедение». - 2014. - №4. - Режим доступа: [//naukovedenie.ru](http://naukovedenie.ru)
192. Шанин, А.А. Опыт фонда «Институт экономики города» по разработке систем мониторинга социально-экономического развития муниципальных образований / А.А. Шанин. - М.: Фонд ИЭГ, 2002. - 12с.
193. Шатов, А.А. О роли инноваций в создании новых рабочих мест / А.А. Шатов, Е.А. Сафаргалеева // Экономика и управление: научно-практический журнал. - 2013. - №5. - с.75-80.
194. Шедловская, Е.Е. Трудоустройство выпускника вуза: проблемы и пути их решения [Электронный ресурс] / Е.Е. Шедловская // Образование как отрасль экономики. Официальный сайт СГА. - Режим доступа: [//obr-econ.muh.ru](http://obr-econ.muh.ru)

195. Шеховцева, Л.С. Конкурентоспособность региона: факторы и метод создания / Л.С. Шеховцева // Маркетинг в России и за рубежом. - 2001. - №4. - с.11-16.
196. Эльдарушева, М.Д. Развитие механизма налогового стимулирования инвестиционной деятельности в экономически слаборазвитых регионах: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.10 / Эльдарушева Мадина Джамбулатовна. - Махачкала, 2014. - 135с.
197. Яковлев, А.А. Предпринимательский потенциал российского общества: состояние, проблемы, возможности активизации / А.А. Яковлев, А.Ю. Чепуренко, Т.А. Алимова, О.И. Образцова. - М.: ГУ ВШЭ, 2007. - 76с.
198. Бюджетное послание Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2011-2013гг. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Администрации Президента России. 29 июня 2010г. - Режим доступа: [//kremlin.ru](http://kremlin.ru)
199. Демократия и качество государства. Владимир Путин о развитии демократических институтов в России [Электронный ресурс] // Газета «Коммерсантъ». - №20/П(4805) от 06 февраля 2012г. - Режим доступа: [//kommersant.ru](http://kommersant.ru)
200. Доклад «О реализации государственной политики в области охраны труда в Российской Федерации в 2008 году». - М.: Минздравсоцразвития РФ, 2009. - 58с. [Электронный ресурс] // Официальный сайт НИИ ОТ РГСУ. - Режим доступа: [//niiot.ru](http://niiot.ru)
201. Отчет о результатах экспертно-аналитического мероприятия. Утвержден решением Коллегии Счетной палаты Российской Федерации от 09 декабря 2011г. №61К (828) «О результатах экспертно-аналитического мероприятия «Комплексный анализ эффективности использования потенциалов социально-экономического развития Республики Башкортостан и Республики Татарстан в соответствии со стратегическими документами федерального уровня» [Электронный ресурс] // Официальный сайт Счетной палаты РФ. - Режим доступа: [//ach.gov.ru](http://ach.gov.ru)
202. Проект Государственной программы «Образование и развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования в 2009-2012 гг.», подготовленной Министерством образования и науки Российской Федерации по поручению Президента Российской Федерации от 17 марта 2008г. №Пр-427(п.3); по поручению Правительства Российской Федерации от 22 марта 2008г. №ВЗ-П45-1745(п.3). Документ официально опубликован не был [Электронный ресурс] // Официальный сайт НИУ ВШЭ. - Режим доступа: [//hse.ru](http://hse.ru)
203. East of England / Regional economic strategy for the East of England 2008-2031 [Электронный ресурс] // Regional Policy - INFOREGIO. European Commission. Regional programs. - Режим доступа: [//ec.europa.eu](http://ec.europa.eu)
204. Etelä-Savon / Etelä-Savon innovaatiostrategia 2010-2015 [Электронный ресурс] // Regional Policy - INFOREGIO. European Commission. Regional programs. - Режим доступа: [//ec.europa.eu](http://ec.europa.eu)
205. Knowledge Economy Index (KEI) 2008 Rankings [Электронный ресурс] / The World Bank. - Режим доступа: [//siteresources.worldbank.org](http://siteresources.worldbank.org)
206. Measuring the Information Society 2009 [Электронный ресурс] / International Telecommunication Union. - Режим доступа: [//www.itu.int](http://www.itu.int)
207. The Global Information Technology Report 2008-2009 [Электронный ресурс] / World Economic Forum, INSEAD. - Режим доступа: [//www.weforum.org](http://www.weforum.org)

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ЭТАП 1 Расчет и нормирование индикаторовТаблица индикаторов (I_{ij}), приведенных к шкале [0;1]

Муниципальные образования	Годы (j)			
	Год 1 (j=1)	Год 2 (j=2)	Год 3 (j=3)	...
Муниципальное образование №1 (i=1)	I_{11}	I_{12}	I_{13}	...
Муниципальное образование №2 (i=2)	I_{21}	I_{22}	I_{23}	...
Муниципальное образование №3 (i=3)	I_{31}	I_{32}	I_{33}	...
...	...	...	...	...

Примечания. Диапазон значений в исследовании: i от 1 до 60 (Исключая г.Уфа и г.Салават), j от 1 до 7. Всего таблиц данных по представленному образцу - 18 (по количеству индикаторов). Приведение разнородных индикаторов к шкале [0;1] производится способом линейного нормирования по формуле:

$$I_{ij}[0;1] = \frac{I_{ij} - \min I_{ij}}{\max I_{ij} - \min I_{ij}}$$

где $I_{ij}[0;1]$ - приведенное к шкале [0;1] значение индикатора; I_{ij} - фактическое значение индикатора; $\min I_{ij}$ и $\max I_{ij}$ - соответственно, минимальное и максимальное значения показателя по всей совокупности объектов за определенный год.

Приведенные индикаторы ИО работников								
Индикатор 1	Индикатор 2	Индикатор 3	Индикатор 4	Индикатор 5	Индикатор 6	Индикатор 7	Индикатор 8	Индикатор 9

Приведенные индикаторы ИО работодателей								
Индикатор 1	Индикатор 2	Индикатор 3	Индикатор 4	Индикатор 5	Индикатор 6	Индикатор 7	Индикатор 8	Индикатор 9

ЭТАП 2 Расчет сводных индикаторов

$$I_{ijCB} = (I'_{ij}[0;1] + I''_{ij}[0;1] + I'''_{ij}[0;1])/3$$

где I_{ijCB} - сводный индикатор соответствующего года, соответствующего муниципального образования (по группе индикаторов, приведенных к шкале [0;1], относящихся к одной характеристике инновационной ориентации); $I'_{ij}[0;1]$, $I''_{ij}[0;1]$, $I'''_{ij}[0;1]$ - индикаторы, приведенные к шкале [0;1] соответствующего года и муниципального образования, относящиеся к одной характеристике инновационной ориентации.

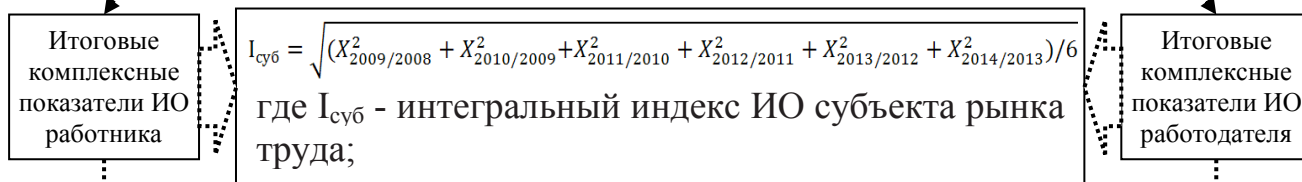
Инициативность населения	Профессиональные возможности работников	Соответствие работников современному уровню
Сводные индикаторы		

Эффективность производства	Затраты и выпуск, связанные с инновациями	Качество рабочих мест и их воспроизводство
Сводные индикаторы		

ЭТАП 3 Расчет итоговых комплексных показателей

$$I_{ijИТОГ} = (I'_{ijCB} + I''_{ijCB} + I'''_{ijCB})/3$$

где $I_{ijИТОГ}$ - Итоговый комплексный показатель инновационной ориентации субъекта рынка труда (работника или работодателя) соответствующего года, соответствующего муниципального образования; I'_{ijCB} , I''_{ijCB} , I'''_{ijCB} - сводные индикаторы соответствующего года, соответствующего муниципального образования.

**ЭТАП 4 Интерпретация результатов**

$I_{суб} > 1$ - положительная	$I_{суб} < 1$ - отрицательная
Динамика уровня инновационной ориентации	

Классификация локальных рынков труда по приведенному среднему уровню ИО

Высокий уровень (А)	Удовлетв. уровень (В)	Низкий уровень (С)	Критический уровень (D)
---------------------	-----------------------	--------------------	-------------------------

Рис. 3 - Этапы расчета итоговых комплексных показателей инновационной ориентации работников и работодателей на рынках труда муниципальных образований и их динамики, проведение классификации

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Источники статистической информации по базовым показателям для расчета индикаторов:

1. Методики (проекты методик) и расчеты распределения межбюджетных трансфертов из бюджета Республики Башкортостан на 2012г. Утверждены Законом Республики Башкортостан от 15 июля 2005г. №203-з «О межбюджетных отношениях в Республике Башкортостан» (с изм. и доп.) // Ведомости Государственного Собрания - Курултая, Президента и Правительства Республики Башкортостан. - №6(324) от 24 марта 2010г., ст.292;
2. Среднесрочная комплексная программа экономического развития Зауралья на 2011-2015 гг. Утверждена Постановлением Правительства Республики Башкортостан №38 от 24 февраля 2011г. «О Среднесрочной комплексной программе экономического развития Зауралья на 2011-2015 гг.» (с изм.) // Ведомости Государственного Собрания - Курултая, Президента и Правительства Республики Башкортостан. - №11(353) от 02 июня 2011г., ст.679;
3. Проект Закона Республики Башкортостан «О бюджете Республики Башкортостан на 2013г. и на плановый период 2014 и 2015 гг.» [Электронный ресурс] // Централизованный портал органов власти Республики Башкортостан. - Режим доступа: [//minfinrb.bashkortostan.ru](http://minfinrb.bashkortostan.ru);
4. Малое и среднее предпринимательство в Республике Башкортостан: статистический сборник. - Уфа: Башкортостанстат, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015;
5. Миграция населения в Республике Башкортостан: статистический сборник. - Уфа: Башкортостанстат, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015;
6. Население Республики Башкортостан по данным Всероссийской переписи населения 2010 года: статистический сборник. - Уфа: Башкортостанстат, 2013;
7. Платные услуги в Республике Башкортостан: статистический сборник. - Уфа: Башкортостанстат, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015;
8. Публичный доклад Министерства образования Республики Башкортостан. - Уфа, 2011, 2012, 2013;
9. Связь в Республике Башкортостан: статистический сборник. - Уфа: Башкортостанстат, 2013, 2014, 2015;
10. Социально-экономическое положение муниципальных районов и городских округов Республики Башкортостан: статистический сборник. - Уфа: Башкортостанстат, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015;
11. Уровень образования населения Республики Башкортостан (по данным Всероссийской переписи населения 2002 года): статистический сборник. - Уфа: Башкортостанстат, 2006;
12. База данных показателей муниципальных образований [Электронный ресурс] // Сайт Федеральной службы государственной статистики. - Режим доступа: [//gks.ru](http://gks.ru);
13. Инвестиционные паспорта районов Республики Башкортостан - 2012 [Электронный ресурс] // Инвестиционный портал Республики Башкортостан. - Режим доступа: [//invest.bashkortostan.ru](http://invest.bashkortostan.ru);
14. Оперативные данные по аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда в организациях муниципальных районов и городских округов Республики Башкортостан за 2008-2012г. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. - Режим доступа: [//mintrudrb.ru](http://mintrudrb.ru);
15. Показатели оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства экономического развития Республики Башкортостан. - Режим доступа: [//minecon.bashkortostan.ru](http://minecon.bashkortostan.ru) и др.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3



Рис. 4 - Методический подход и алгоритм определения готовности работников и работодателей на локальных рынках труда к инновационному развитию экономики

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Таблица 11 - Расчет интегрального индекса инновационной ориентации работника по локальным рынкам труда Республики Башкортостан

Округ/район	Ежегодные индексы						Интегральный индекс
	2009/2008	2010/2009	2011/2010	2012/2011	2013/2012	2014/2013	(Среднее квадратическое)
Абзелиловский	1,04011	1,04897	1,21978	0,92040	1,02425	0,93471	1,036
Альшеевский	0,87545	1,10884	1,05913	1,22913	0,99130	0,98206	1,047
Архангельский	0,95530	1,21769	1,03052	1,03271	1,02885	0,87266	1,028
Аскинский	0,94198	1,30462	1,39800	1,13431	0,99074	0,98407	1,139
Аургазинский	1,28997	1,09470	1,16021	1,02896	1,05348	0,97394	1,105
Баймакский	1,12463	1,15298	0,97158	1,08975	0,97572	0,94114	1,046
Бакалинский	1,25014	1,09394	1,22092	0,90513	1,07650	0,90670	1,084
Балтачевский	1,04423	1,29506	1,04478	1,03217	0,99996	0,92960	1,064
Белебеевский	0,91272	1,02238	1,02304	0,95949	1,01084	0,96898	0,984
Белокатайский	1,06730	1,15832	1,12008	1,15186	0,95302	0,94434	1,069
Белорецкий	1,11528	1,08535	1,03660	0,99977	1,02188	0,97552	1,040
Бижбулякский	1,06409	1,09234	1,05507	1,03833	1,10944	0,93430	1,050
Бирский	1,08778	1,04270	0,96841	0,97036	1,01644	0,98191	1,012
Благоварский	1,10479	1,11851	1,16684	0,96120	1,10459	0,97581	1,075
Благовещенский	1,10071	1,10829	0,97285	0,95650	1,03449	0,94236	1,021
Буздякский	1,06215	1,10440	1,14102	0,95293	1,21099	0,94279	1,073
Бураевский	1,13753	1,13227	1,14137	1,03026	1,01609	1,05175	1,086
Бурзянский	1,04772	1,17056	1,19118	1,11899	0,94957	1,03645	1,089
Гафурийский	1,02667	1,10707	1,20723	0,93350	0,95736	1,07637	1,055
Давлекановский	0,97149	1,07849	1,10142	0,94656	1,02197	0,99359	1,020
Дуванский	1,18479	0,96835	1,00481	1,09614	1,01007	1,00880	1,048
Дюртюлинский	1,07390	1,03984	0,97129	0,95998	1,04019	1,01785	1,018
Ермекеевский	1,11093	1,09864	1,06420	0,96731	1,04970	0,84073	1,026
Зианчуринский	1,21117	1,11847	1,12537	1,16225	0,86340	0,97475	1,082
Зилаирский	1,06980	0,97819	1,21785	1,04483	1,03519	0,98437	1,058
Иглинский	1,16981	1,00600	0,87398	1,23538	1,13736	0,88670	1,061
Илишевский	1,13686	1,09368	0,92699	0,96944	1,04736	1,03656	1,038
Ишимбайский	1,05899	1,09422	1,08104	0,99485	0,99045	0,92421	1,026
Калтасинский	1,23662	1,29658	1,28217	1,05929	1,10596	0,90881	1,157
Караидельский	1,06733	1,12626	1,03799	1,08730	1,06920	0,96642	1,060
Кармаскалинский	1,13973	1,09519	1,11127	0,94857	1,07773	0,99954	1,064
Кигинский	1,08212	1,11463	1,00802	0,98963	0,83525	1,02454	1,013
Краснокамский	1,08870	1,24318	0,99092	0,88271	1,09509	1,06827	1,067
Кугарчинский	1,10493	0,98844	0,96482	0,94682	1,08640	0,87428	0,997
Куюргазинский	1,01374	1,37608	1,11757	0,90547	0,93740	0,96725	1,065
Кушнаренковский	0,72536	1,29799	1,05624	0,90070	1,14495	1,05282	1,045
Мелеузовский	1,05744	1,03543	1,00528	0,99812	1,04516	0,95797	1,017
Мечетлинский	1,08417	1,07598	1,14731	1,07030	1,09279	0,94200	1,071
Мишкинский	1,10197	1,15036	1,09584	1,05946	0,94864	0,99644	1,061
Миякинский	1,29161	1,08710	1,12492	1,13243	0,98339	1,01357	1,110
Нуримановский	1,08063	1,22170	1,09121	1,09140	1,02058	1,05640	1,095
Салаватский	1,05702	1,02775	1,03511	1,04166	1,03246	0,96857	1,027
Стерлибашевский	1,13402	1,08849	1,27069	1,07141	0,98213	0,96198	1,090
Стерлитамакский	1,41328	1,02069	0,87662	0,93271	1,12278	0,97137	1,071
Татышлинский	1,11655	1,20544	1,10336	1,00363	1,06434	0,95360	1,078
Туймазинский	1,14666	1,10131	1,00249	0,99901	1,03462	1,06073	1,059
Уфимский	1,18253	1,07436	1,01413	1,00995	1,09464	1,05280	1,073
Учалинский	0,99855	1,04502	1,15400	0,95477	0,95963	0,95855	1,014
Федоровский	1,20065	1,14281	1,02545	1,02961	1,03899	0,98967	1,074
Хайбуллинский	1,18549	1,14588	1,25837	1,			

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Таблица 12 - Расчет интегрального индекса инновационной ориентации работодателя по локальным рынкам труда Республики Башкортостан

Округ/район	Ежегодные индексы						Интегральный индекс
	2009/2008	2010/2009	2011/2010	2012/2011	2013/2012	2014/2013	(Среднее квадратическое)
Абзелиловский	0,97875	0,83168	1,05635	1,02938	0,90567	1,00470	0,971
Альшеевский	1,08021	1,09826	0,64448	1,22745	1,22238	0,80866	1,036
Архангельский	0,76945	0,91601	0,95117	0,84063	0,89069	0,94038	0,887
Аскинский	1,46097	0,76319	1,10646	0,88182	0,97170	1,03467	1,059
Аургазинский	0,95349	0,75526	1,11965	0,90430	0,93663	1,02613	0,956
Баймакский	1,04308	0,72952	0,98102	1,13825	1,07158	0,84522	0,978
Бакалинский	1,21841	0,83146	1,26861	0,99633	0,99555	0,56772	1,008
Балтачевский	1,05410	0,75505	1,13297	1,41361	0,99939	0,98934	1,076
Белебеевский	0,88584	0,97813	0,65376	1,31384	1,55870	0,63623	1,059
Белокатайский	0,80578	0,93473	0,93631	1,04290	0,88567	0,98151	0,934
Белорецкий	0,71460	1,05339	0,67393	1,56676	0,93042	0,88616	1,015
Бижбулякский	1,55355	0,92266	1,04584	1,09531	0,74657	1,01455	1,091
Бирский	0,96524	0,85221	1,08373	1,23417	0,81612	0,87845	0,983
Благоварский	0,77265	0,82719	1,19747	1,49268	1,11882	0,93535	1,086
Благовещенский	1,04202	1,14725	0,69943	1,27338	0,97742	0,94854	1,030
Буздякский	1,01000	0,92528	0,96228	1,48436	0,97719	0,81425	1,051
Бураевский	1,26200	1,03560	0,76419	1,15431	0,94623	1,18395	1,071
Бурзянский	0,80486	1,06874	1,17266	0,86174	0,78048	1,00268	0,959
Гафурийский	0,94863	0,99884	1,04655	1,10102	0,82109	1,09839	1,007
Давлекановский	1,22275	0,98995	0,84060	1,05475	0,99418	1,39146	1,097
Дуванский	1,08063	1,00862	0,97537	1,06160	1,15937	0,97034	1,045
Дюртюлинский	1,09729	0,74574	0,95421	0,92661	1,00603	1,04726	0,969
Ермекеевский	1,03657	0,90871	1,20850	1,00957	1,13601	0,94702	1,046
Зианчуринский	0,85601	0,71245	1,27693	0,71187	0,96411	1,00665	0,942
Зилаирский	0,83889	0,85307	1,34125	0,79863	1,31957	0,70804	1,009
Иглинский	1,07166	0,71581	1,17943	0,85419	0,85186	0,86958	0,937
Илишевский	0,70784	0,80276	1,34404	1,06545	0,89524	0,98862	0,989
Ишимбайский	0,97827	0,99468	0,65809	1,39280	1,15707	0,94999	1,046
Калтасинский	1,03684	0,90264	1,01735	1,21924	0,71827	1,03350	1,000
Караидельский	1,16707	0,77254	1,32516	1,04421	0,84720	0,90502	1,028
Кармаскалинский	1,11499	0,94593	0,87000	0,89682	0,93107	1,29830	1,021
Кигинский	0,88667	0,81515	1,09843	0,90008	1,02497	1,05960	0,970
Краснокамский	0,94425	0,83698	0,83017	0,84769	1,32722	0,89142	0,962
Кугарчинский	1,00028	0,83656	1,11932	1,23462	0,77606	0,80836	0,978
Куюргазинский	0,66758	0,96835	1,13436	0,96804	0,85341	1,11828	0,965
Кушнаренковский	1,13438	0,57906	1,60989	0,94782	0,81992	0,77075	1,031
Мелеузовский	0,95772	0,91983	0,82388	1,36530	0,90885	0,83354	0,985
Мечетлинский	0,67617	0,84047	1,14918	0,94355	1,17652	0,94691	0,971
Мишкинский	1,13389	0,92548	1,21565	1,31955	0,97989	0,93181	1,095
Миякинский	1,24252	0,95054	0,86023	1,30635	0,92338	0,97305	1,056
Нуримановский	1,26403	0,85393	1,07021	1,36868	1,15396	0,74327	1,098
Салаватский	0,93593	1,04771	0,94610	0,89888	0,80300	1,34428	1,011
Стерлибашевский	1,10389	0,64561	1,09791	1,08475	1,02815	0,98092	1,003
Стерлитамакский	0,89985	0,84763	1,06632	0,97067	0,94462	0,89981	0,941
Татышлинский	0,98282	0,84795	1,00689	1,12519	1,13779	0,82353	0,995
Туймазинский	0,78354	0,90112	0,78787	1,26568	1,10191	0,91465	0,975
Уфимский	1,00469	0,97359	1,19954	0,78018	0,92088	0,96031	0,981
Учалинский	1,04249	1,00989	0,84205	1,19098	1,20855	0,89736	1,041
Федоровский	1,18104	0,98149	0,84176	1,29530	0,98830	0,99805	1,058
Хайбуллинский	1,78204	1,17403	0,97677				

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

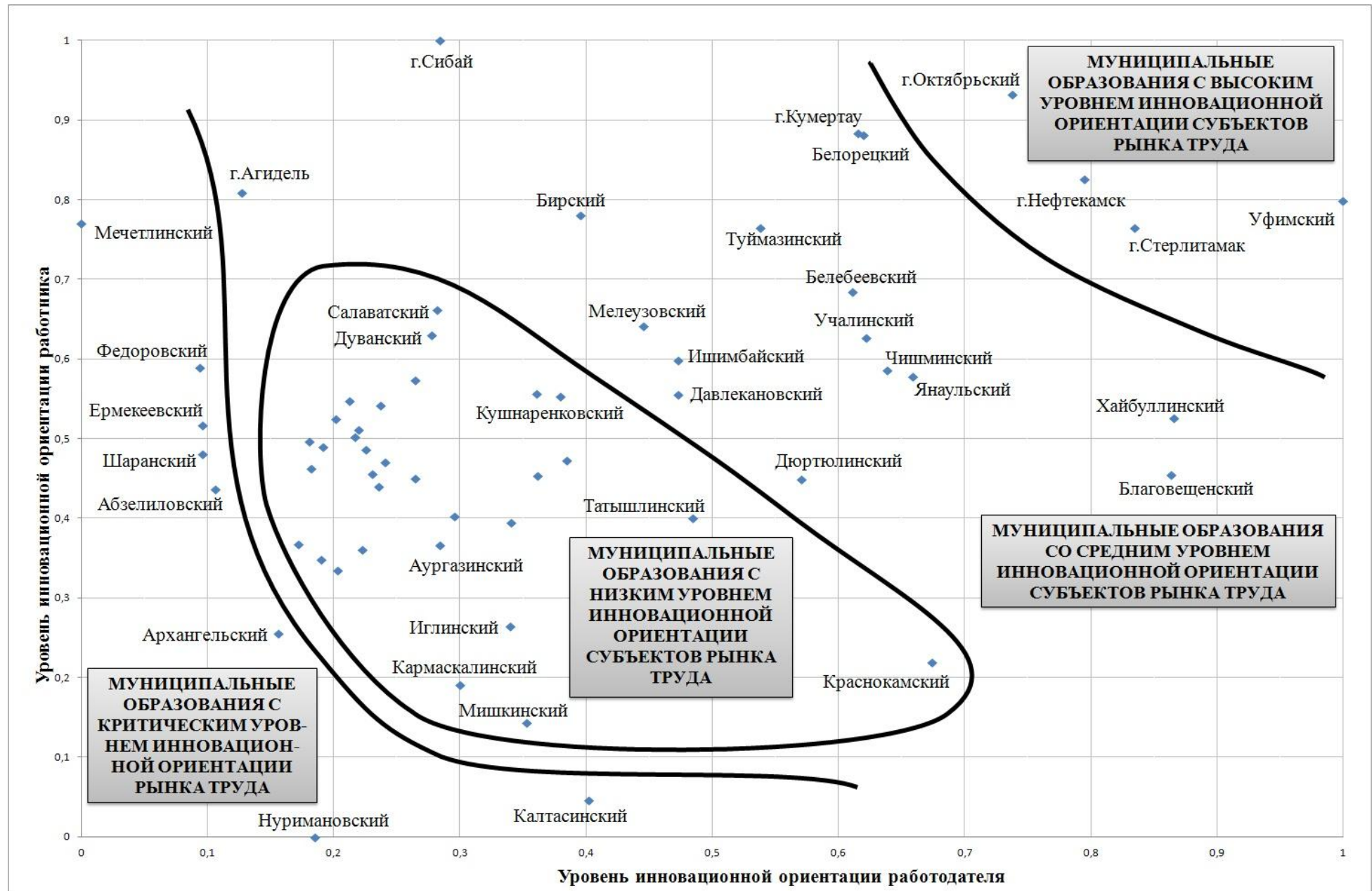


Рис. 5 - Позиции ситуаций в муниципальных образованиях по значению итогового комплексного показателя ИО субъектов локальных рынков труда

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

Таблица 18 - Выявление высоких значений характеристик инновационной ориентации субъектов локальных рынков труда Республики Башкортостан (Все муниципальные образования)

Тип локального рынка труда по уровню сопряж-й ИО субъектов	Муниципальные образования, на территории которых расположены локальные рынки труда	Локальные рынки труда со значением нормированных средних за 7 лет характеристик более 0,5 среди всей совокупности муниципальных образований					
		предпринимательская инициативность населения	профессиональный уровень работников	адекватность современным требованиям экономики	уровень сложившейся эффективности производства	производственная активность в инновационном развитии	качество и воспроизводство рабочих мест
с высоким уровнем	г.Нефтекамск г.Октябрьский, г.Стерлитамак, Уфимский	г.Нефтекамск г.Октябрьский, г.Стерлитамак, Уфимский	г.Нефтекамск г.Октябрьский, г.Стерлитамак, Уфимский		г.Нефтекамск г.Октябрьский, г.Стерлитамак, Уфимский	г.Нефтекамск г.Октябрьский, г.Стерлитамак, Уфимский	Уфимский
со средним уровнем	г. Кумертау, Белебеевский, Белорецкий, Благовещенский, Давлекановский, Дюртюлинский, Ишимбайский, Мелеузовский, Татышлинский, Туймазинский, Учалинский, Хайбуллинский, Чишминский, Янаульский	г. Кумертау, Белебеевский, Белорецкий, Давлекановский, Ишимбайский, Мелеузовский, Туймазинский, Учалинский, Хайбуллинский, Чишминский, Янаульский	г. Кумертау, Белебеевский, Белорецкий, Благовещенский, Дюртюлинский, Ишимбайский, Мелеузовский, Татышлинский, Туймазинский, Учалинский, Чишминский, Янаульский	г. Кумертау, Белебеевский, Туймазинский, Учалинский	Белебеевский, Белорецкий, Благовещенский, Давлекановский, Туймазинский, Учалинский, Хайбуллинский, Чишминский, Янаульский	г. Кумертау, Белебеевский, Белорецкий, Благовещенский, Учалинский	Дюртюлинский, Мелеузовский, Татышлинский, Хайбуллинский, Янаульский
с низким уровнем	г.Агидель, г.Сибай, Абзелиловский, Альшеевский, Архангельский, Аскинский, Аургазинский, Баймакский, Бакалинский, Балтачевский, Белокатайский, Бижбулякский, Бирский, Благоварский, Буздякский, Бураевский, Бурзянский, Гафурийский, Дуванский, Зиянчуринский, Зилаирский, Иглинский, Илишевский, Караидельский, Кармаскалинский, Кигинский, Краснокамский, Кугарчинский, Кушнаренковский, Куюргазинский, Миякинский, Стерлибашевский, Стерлитамакский, Чекмагушевский	г.Агидель, г.Сибай, Альшеевский, Бакалинский, Бирский, Буздякский, Гафурийский, Дуванский, Зилаирский, Иглинский, Илишевский, Кушнаренковский, Куюргазинский, Миякинский, Стерлибашевский, Стерлитамакский, Чекмагушевский	г.Сибай, Бирский, Бураевский, Дуванский, Кушнаренковский	г.Агидель, г.Сибай, Аскинский, Бакалинский, Балтачевский, Белокатайский, Бижбулякский, Буздякский, Бураевский, Дуванский, Зилаирский, Кигинский, Миякинский, Салаватский, Стерлибашевский	Краснокамский, Мишкинский		Абзелиловский, Аскинский, Аургазинский, Бакалинский, Балтачевский, Белокатайский, Бижбулякский, Бирский, Благоварский, Буздякский, Бураевский, Бурзянский, Гафурийский, Дуванский, Зиянчуринский, Зилаирский, Иглинский, Караидельский, Краснокамский, Кугарчинский, Кушнаренковский, Куюргазинский, Мишкинский, Миякинский, Стерлибашевский, Чекмагушевский
с неудовлетворительным уровнем	Ермекеевский, Калтасинский, Мечетлинский, Нуримановский, Федоровский, Шаранский	Мечетлинский, Федоровский		Ермекеевский, Мечетлинский, Федоровский, Шаранский			Ермекеевский, Калтасинский