

На правах рукописи



**Колмакова Екатерина Микаеловна**

**РАЗВИТИЕ ПОТЕНЦИАЛА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ  
РЕГИОНА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ, МЕТОДИЧЕСКИЕ И  
ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ**

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

АВТОРЕФЕРАТ  
диссертации на соискание учёной степени  
кандидата экономических наук

Челябинск – 2013

Диссертационная работа выполнена на кафедре экономической теории и регионального развития ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет»

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор Даванков Алексей Юрьевич (Россия), профессор кафедры экономической теории и регионального развития ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет», г. Челябинск

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор Лавров Владимир Николаевич (Россия), заведующий кафедрой теории и практики управления ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург

доктор экономических наук, доцент Галкина Наталья Владимировна (Россия), ведущий научный сотрудник ООО «Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства», г. Челябинск

Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет», г. Екатеринбург

Защита диссертации состоится 12 декабря 2013 г. в 12.00 на заседании диссертационного совета Д 212.298.15 по экономическим наукам при ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет) по адресу: 454080, г. Челябинск, пр. им. В.И. Ленина, 76, Учебно-методический центр кафедры экономической теории и мировой экономики.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет) по адресу г. Челябинск, пр. им. В.И.Ленина, 87, корпус 3д, с авторефератом на сайте <http://www.susu.ac.ru>.

Автореферат разослан 11 ноября 2013 года.

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
доктор экономических наук, профессор



И.В. Данилова

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Важнейшей особенностью регионального развития в современных условиях является наличие противоречия между необходимостью инновационных преобразований и неготовностью социально-трудовой сферы к таким преобразованиям (отсутствие организационных механизмов трудовых и социально-трудовых отношений, системы стимулов и т.д.).

Социально-трудовая сфера региона, ее потенциал и уровень его реализации определяют возможности развития экономики региона и жизнедеятельности населения. Современный этап развития экономики характеризуется превращением инноваций в главный фактор экономического роста и конкурентоспособности регионов, что предполагает создание системы стимулов для разработки, освоения и внедрения инноваций; использование потенциала социально-трудовой сферы для практической реализации инновационных преобразований в регионе. Переход к инновационной экономике связан с кардинальными изменениями характера труда, трудовых и социально-трудовых отношений.

В теоретическом плане актуальность диссертационного исследования состоит в обосновании теоретических положений относительно содержания и структуры потенциала социально-трудовой сферы региона, условий его развития с учетом инновационных ориентиров; в методическом плане - в оценке инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы региона и уровня его реализации в целях определения проблем и ограничений в социально-трудовой сфере субъектов РФ. В прикладном плане необходимы разработка системы мер по регулированию инновационного развития региона и определение алгоритма наращивания (увеличения) инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы субъектов РФ.

**Степень научной разработанности проблемы.** Теоретические основы содержания, структуры и развития социально-трудовой сферы разработаны в трудах Н.А. Волгина, В.А. Каменецкого, З.Х. Курмалиевой, Ю.Г. Одегова, В.А. Пархомчука, Б.Э. Петросова, И.Д. Колмаковой; отдельные проблемы по формированию человеческого капитала раскрыты в публикациях В.Н. Белкина, Н.А. Белкиной, А.В. Корицкого, Л.В. Лабунского, И. Соболевой и др. Однако не в полной мере исследованы содержание, структура, условия и факторы развития социально-трудовой сферы на инновационном этапе функционирования экономики РФ.

Исследование взаимосвязи и взаимозависимости социально-трудовой сферы и инновационных процессов на национальном и региональном уровнях потребовало анализа трудов как зарубежных (Дж. Бернала, М.Е. Портера, К. Фримена, Й. Шумпетера), так и отечественных ученых (И.М. Бортника, С.Ю. Глазьева, А.В. Герасимова, Л.М. Гохберга, Ю.С. Емельянова, Г. Менша, М.А. Осеевского, А.Н. Плетнева, Ю.С. Сердюковой, Д.Е. Сорокина, И.Б. Тесленко, А.Н. Фоломьева, Ю.В. Яковца и др).

Исследование факторов и условий развития региональной социально-трудовой сферы в контексте инновационных преобразований определило необходимость изучения трудов по закономерностям развития региональных

систем А.Г. Аганбегяна, Л.А. Аносовой, В.С. Антонюк, А.Г. Гранберга, В.А. Гневко, Н.Д. Гуськовой, А.Ю. Даванкова, И.В. Даниловой, В.В. Кистанова, Н.Н. Колосовского, В.Н. Лаженцева, О.С. Пчелинцева, Е.О. Тарасова, А.И. Татаркина, В.М. Ходачека, В.П. Чичканова и др.

В то же время многочисленные публикации, посвященные инновационной экономике, недостаточно освещают проблемы функционирования социально-трудовой сферы в новых условиях, а ряд вопросов, таких, как сопряженное развитие потенциала социально-трудовой сферы субъектов РФ, оценка уровня его реализации; роль, принципы и особенности функционирования элементов социально-трудовой сферы в инновационной экономике, требуют углубленного научного исследования. Все вышеизложенное определило выбор темы, объекта, предмета, цели и задач исследования.

**Объектом исследования** является социально-трудовая сфера субъектов РФ.

**Предметом исследования** является развитие потенциала социально-трудовой сферы регионов России.

**Цель исследования** состоит в теоретическом, методическом и практическом обосновании развития потенциала социально-трудовой сферы региона для обеспечения инновационных преобразований в российской экономике.

В соответствии с целью исследования поставлены и решаются следующие **задачи**:

- конкретизировать содержание социально-трудовой сферы региона, определить структуру и компоненты ее потенциала;
- оценить современное состояние региональной социально-трудовой сферы; классифицировать субъекты РФ по уровню развития инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы и по уровню его реализации в экономике России;
- провести сравнительный анализ динамики инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы региона на примере регионов УрФО;
- разработать рекомендации по наращиванию (увеличению) потенциала социально-трудовой сферы региона для обеспечения инновационного развития субъектов РФ.

**Теоретическая и методологическая база исследования.** Теоретической основой исследования являются положения экономики труда, теории социально-трудовых отношений и социального партнерства; экономической политики регионов, региональных инновационных систем.

При решении поставленных задач использовались общенаучные методы исследования: индукции, дедукции; анализа, синтеза; сравнения, обобщения, методы экономического моделирования и экономической статистики; использован факторный анализ, метод экспертных оценок.

**Информационной базой исследования** послужили законодательные и нормативно-правовые акты РФ и субъектов РФ; статистические, аналитические и информационные материалы Росстата, его территориальных органов; программы и документы Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства регионального развития РФ; информационные материалы Федерации независимых профсоюзов России, Российского союза промышленников и предпринимателей; программы социально-экономического

развития субъектов РФ; материалы социологических исследований; сведения, представленные в трудах отечественных и зарубежных авторов; результаты проведенного автором экспертного опроса руководителей предприятий – членов Южно-Уральской торгово-промышленной палаты и др.

**Область исследования** соответствует Паспорту специальности ВАК РФ 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (Экономика труда): п.5.1. Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.); п.5.11. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и её отраслей; п.5.14. Противоречия в социально-трудовой сфере: пути их предупреждения и разрешения.

**Научная новизна исследования заключается в следующем:**

1) Обосновано содержание и определена структура «социально-трудовой сферы региона»; отличие авторской позиции заключается в применении уровневого, ресурсного и институционального подходов, что позволило определить «социально-трудовую сферу региона» как обобщенное понятие, включающее социально-трудовую сферу предприятий, муниципальных образований, расположенных на территории региона, а также совокупность социально-трудовых отношений, складывающихся в субъектах РФ (уровневый подход); обосновать потенциальные возможности социально-трудовой сферы региона и различия в уровне их реализации (ресурсный подход); раскрыть влияние институциональных условий, степень сформированности которых ускоряет/ограничивает инновационное развитие региональной экономики (п. 5.1. Паспорта специальностей ВАК РФ).

2) Классифицированы условия развития социально-трудовой сферы региона на локальном, муниципальном и региональном уровне, содействующие и ограничивающие инновационную деятельность в субъектах РФ (действующая система стимулов, полномочий принятия решений, наличие в коллективных договорах и отраслевых соглашениях обязательств сторон по внедрению инноваций и др.); разработан методический подход по определению интегральных индексов, характеризующих состояние инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы и уровень его реализации, что позволило провести группировку субъектов РФ по степени готовности к инновационным преобразованиям (средняя, выше и ниже средней) и обосновать неоднородность экономического пространства РФ по инновационному потенциалу социально-трудовой сферы (п. 5.14. Паспорта специальностей ВАК РФ).

3) Предложено и проведено ранжирование регионов УрФО по уровню развития инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы и уровню его реализации; выявлены тенденции и параметры, ограничивающие реализацию инновационного потенциала социально-трудовой сферы субъектов РФ, что позволяет выстроить приоритеты и определить направления адресной

поддержки развития социально-трудовой сферы в регионах УрФО (п. 5.14. Паспорта специальностей ВАК РФ).

4) Предложен алгоритм управленческого воздействия, ориентированный на наращивание (увеличение) инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы региона, включающий принципы, этапы, меры; отличие которого состоит в реализации уровневого подхода в механизме реализации, а именно: системе мероприятий и показателей проведения мониторинга на локальном, муниципальном и региональном уровнях, позволяющих активизировать и интегрировать преобразования социально-трудовой сферы территорий в общую стратегию инновационного развития регионов (п. 5.1, 5.11, 5.14 Паспорта специальностей ВАК РФ).

#### **Научная и практическая значимость исследования**

Теоретическая значимость исследования заключается в расширении теории экономики труда в части структуры и содержания социально-трудовой сферы региона в контексте обеспечения инновационного развития региона.

Практическая значимость исследования состоит в том, что методика оценки инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы региона и уровня его реализации может быть использована в деятельности органов управления субъектами РФ, комплексных целевых программах по инновационному развитию региона, при разработке региональных, межрегиональных, отраслевых, межотраслевых соглашений в рамках социального партнерства, а также в образовательных программах в области труда и социально-трудовых отношений.

Практическая значимость результатов исследования подтверждается справками о внедрении.

#### **Апробация результатов исследования.**

Результаты исследования внедрены в практику работы Южно-Уральской торгово-промышленной палаты и использованы при формировании предложений по развитию инновационного предпринимательства в Челябинской области в части методического обеспечения мониторинга региональной социально-трудовой сферы.

Основные результаты исследования докладывались на международных: «Проблемы развития приграничных территорий» (Троицк, 2008), «Государство, политика, социум: вызовы и стратегические приоритеты развития» (Екатеринбург, 2011); всероссийских: IV и V Всероссийские зимние школы по институциональной экономике (Екатеринбург, 2011, 2012); региональной «Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития» (Челябинск, 2011) конференциях; а также на заседании комитета Южно-Уральской торгово-промышленной палаты. Теоретические положения используются в преподавании учебных дисциплин «Управление человеческими ресурсами», «Система трудовых отношений», «Корпоративная социальная ответственность».

**Публикации.** По теме диссертации опубликовано 15 печатных работ общим объемом 6,2 п.л. авторского текста, в т.ч. 3 публикации – в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК.

## **Структура и объем диссертации**

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Содержит 160 страниц, 14 рисунков, 33 таблицы, 156 библиографических описаний, 4 приложения.

*Во введении* обоснована актуальность темы исследования, определены объект, предмет, цель и задачи исследования, приведена характеристика научной новизны, теоретической и методологической основ, информационной базы исследования, практической значимости полученных результатов.

*В первой главе «Теоретические основы развития социально-трудовой сферы региона в условиях становления инновационной экономики»* рассмотрены существующие в научной литературе подходы к содержанию и структуре социально-трудовой сферы региона, раскрыта ее роль в формировании региональной инновационной системы, обоснованы особенности развития социально-трудовой сферы региона в условиях перехода к инновационной экономике.

*Во второй главе «Оценка инновационного компонента потенциала региональной социально-трудовой сферы»* разработан методический подход к оценке инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы региона и уровня его реализации, на основе которого проведена классификация регионов РФ; проанализирована динамика развития потенциала социально-трудовой сферы субъектов Уральского федерального округа, выявлены возможности его наращивания (увеличения) в конкретных субъектах.

*В третьей главе «Методические положения по наращиванию потенциала региональной социально-трудовой сферы»* выявлены направления преобразования региональной социально-трудовой сферы в условиях перехода к инновационной экономике.

*В заключении* изложены основные выводы и предложения, сформулированные по результатам исследования.

## **II. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**1. Обосновано содержание и определена структура «социально-трудовой сферы региона»; обоснованы потенциальные возможности социально-трудовой сферы региона и различия в уровне их реализации (ресурсный подход); раскрыто влияние институциональных условий.**

В современной экономической литературе социально-трудовая сфера рассматривается как широкий круг процессов, возникающих во всех сферах жизнедеятельности общества как на уровне национальной экономики, так и на региональном, муниципальном, локальном уровнях. Концентрация противоречий (между необходимостью инновационной деятельности и неготовностью социально-трудовой сферы обеспечить эту деятельности и др.) и недостаточность исследований содержания и структуры социально-трудовой сферы определили необходимость уточнения и углубления понятийного аппарата. Автором, прежде всего, уточнено содержание понятия «социально-трудовая сфера региона».

Социально-трудовая сфера, в общем контексте, по мнению диссертанта, включает сферу труда, трудовые и социально-трудовые отношения. Прежде всего, автор разграничивает понятия *трудовые и социально-трудовые отношения*. Под *трудовыми отношениями* понимаются организационно-экономические отношения между работниками, группами работников и менеджерами по поводу нормирования, оценки труда, мотивации, условий и стимулирования труда и т.д., которые складываются на локальном уровне (предприятии). Под *социально-трудовыми отношениями* понимаются отношения между работодателями и наемными работниками, объединениями работодателей, объединениями работников, государственными и муниципальными органами власти по поводу разработки законодательных, нормативных и иных актов; функцией этих отношений является согласование интересов и трудовых прав субъектов трудовых отношений организаций.

В тоже время, диссертантом обращено внимание на то, что региональная социально-трудовая сфера - это явление, имеющее уровневую структуру, поскольку пространство региона не только децентрализовано территориально (включает совокупность муниципальных образований), но и сами трудовые отношения складываются на локализованных в муниципалитетах организациях. Это обстоятельство практически не освещается в экономических публикациях. Применение уровневого подхода позволило выделить: 1) локальный уровень, на котором реализуется труд (часто используется термин «трудовая сфера»), складываются трудовые и социально-трудовые отношения, специфичные для конкретных организаций; 2) муниципальный уровень, включающий локальные социально-трудовые сферы организаций муниципального образования и муниципальные социально-трудовые отношения, которые отражают участие местных органов власти, объединений работников и работодателей конкретных муниципальных образований, относящихся к юрисдикции субъекта РФ; 3) региональный уровень, помимо агрегации муниципальных комплексов отношений включает социально-трудовые отношения, генерируемые органами власти субъекта РФ; объединениями работодателей и работников, связанные с регулированием отношений, требующих институционального обеспечения и согласования интересов всех субъектов территориального ареала, относящегося к юрисдикции субъекта РФ. Авторские положения относительно способов агрегирования представлены на рис.1.



Рис. 1. Структура социально-трудовой сферы региона



Таким образом, *социально-трудовая сфера региона* является структурно сложным уровневым комплексом трудовых, социально-трудовых отношений, обусловленных спецификой регулирования на каждом уровне (региональном, муниципальном и локальном) взаимоотношений работника и работодателя, связанных с трудом на предприятиях, территориально расположенных в регионе.

Закономерности инновационного развития состоят в кардинальном преобразовании, как всей экономики, так и социально-трудовой сферы. Инновационный тип развития региона требует создания стимулов для разработки, освоения и внедрения инноваций, что предполагает изменения трудовых и социально-трудовых отношений. К факторам и условиям инновационной деятельности относятся: наличие квалифицированного персонала, заинтересованного в инновациях; функционирование системы организации труда, поощряющей личную инициативу, генерацию новых идей и способов их реализации; эффективный механизм регулирования инновационной деятельности со стороны органов государственной и муниципальной власти и т.д. Практика показывает, что ограничения со стороны региональной социально-трудовой сферы тормозят инновационный рост экономики, а создание благоприятных возможностей, например, благоприятный институциональный климат в части законодательных инициатив и норм может рассматриваться как ресурс для инновационного развития экономики субъектов РФ.

В связи с этим в рамках сформированного диссертантом теоретического представления относительно компонентов региональной социально-трудовой сферы, диссертантом введено понятие **«потенциал социально-трудовой сферы региона»**, отличием которого является применения трех теоретических подходов: 1) уровневого, в соответствии с которым потенциал рассматривается как совокупность потенциалов складывающихся на локальном, муниципальном и региональном уровнях; 2) ресурсного, как реально существующий набор элементов и условий трудовой деятельности (трудовых ресурсов, трудовых и социально-трудовых отношений); 3) институционального, включающего трудовые институты, оформляющие взаимоотношения субъектов социально-трудовых отношений.

Таким образом, «потенциал социально-трудовой сферы» рассматривается как совокупность связанных с трудом фактически существующих процессов, отношений и институтов на локальном, муниципальном, региональном уровнях, способных обеспечивать развитие экономики региона.

Для характеристики эволюционного контекста, связанного с поздним формированием в РФ не только рыночных, но условий индустриального и инновационного развития, диссертантом разграничены понятия «реализованный» и «нереализованный» потенциал социально-трудовой сферы. Реализация потенциала проявляется в росте экономических показателей, его недостаточность ограничивает возможности развития: в таком случае можно говорить о наличии резерва, а с учетом современных требований - возможности расширения инновационных преобразований. Нереализованные возможности присутствуют на всех уровнях региональной социально-трудовой сферы: на локальном уровне - система мотивации и стимулирования труда, не побуждающая работника к творческой деятельности на создание

интеллектуальных продуктов; на локальном, муниципальном и региональном уровнях - система социально-трудовых отношений, не отвечающая задачам стимулирования инновационной активности предпринимателей и работников организаций и т.п. Для осуществления инноваций необходимы не только возможности, но и желание работника заниматься инновационной деятельностью, то есть необходимо достижение определенного уровня профессиональной конкурентоспособности и определенного уровня мотивации к инновационной деятельности.

Диссертантом обосновано положение о целесообразности выделения в структуре социально-трудовой сферы (это же относится и к потенциалу) инновационного компонента, способного обеспечивать развитие региона (рис.2).

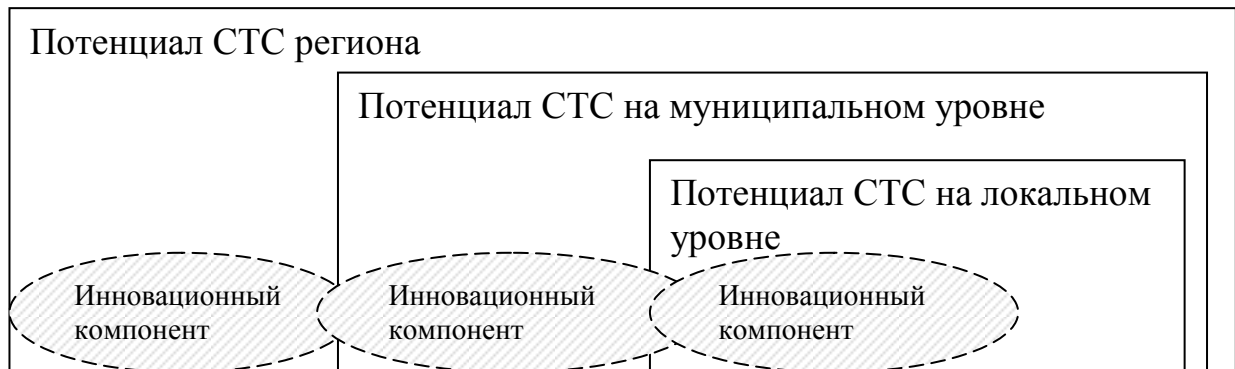


Рис. 2. Структура потенциала социально-трудовой сферы региона

Таким образом, как самостоятельный элемент, инновационный компонент потенциала социально-трудовой сферы региона представляет собой совокупность инновационных компонентов потенциала социально-трудовой сферы (СТС) на локальном, муниципальном, региональном уровне. С позиции содержания он включает:

- а) потенциал трудовых ресурсов (соответствующий уровень профессиональной подготовки и квалификации персонала);
- б) потенциал трудовых отношений (система мотивации труда, условия труда, отношение работодателей к инновациям и их способность к работе в изменившихся условиях и т.д.);
- в) инновационный потенциал социально-трудовых отношений (демократизация управления, фактическое соблюдение интересов и прав субъектов трудовых отношений, поддержка инновационной деятельности государственными и муниципальными органами власти и т.д.).

Основная гипотеза диссертационной работы состоит в том, что следует оценивать не только инновационный компонент потенциала региональной социально-трудовой сферы (результатом которого будут являться инновационная деятельность организаций региона и повышение их конкурентоспособности), но, что более важно, нереализованный потенциал, поскольку невыполнение обязательств субъектов социального партнерства по поддержке инновационной деятельности, нераскрытый творческий потенциал персонала организаций региона, нереализованные продукты, идеи, патенты, не нашедшие практического применения, составляют инновационный резерв региональной социально-трудовой сферы, ограничивающий выход региона на

более высокий уровень развития, в том числе в инновационной сфере. Соответственно идентификация наличия нереализованных возможностей требует, прежде всего, оценки стартового состояния социально-трудовой сферы регионов.

**2. Классифицированы условия развития социально-трудовой сферы региона на локальном, муниципальном и региональном уровнях; разработан методический подход по определению интегральных индексов, характеризующих состояние инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы и уровень его реализации, что позволило провести группировку субъектов РФ и обосновать неоднородность экономического пространства РФ по инновационному потенциалу социально-трудовой сферы.**

Наличие проблем инновационного развития регионов определило необходимость в классификации причин и условий функционирования региональной социально-трудовой сферы, содействующих и ограничивающих инновационную активность. С этой целью автором был проведен экспертный опрос руководителей предприятий и организаций Челябинской области, входящих в состав Южно-Уральской торгово-промышленной палаты (73 руководителя): 25 % - первые руководители; 42 % - директора по направлениям; 33 % - руководители подразделений. Сфера экспертного опроса - представители малого и среднего бизнеса (1/3 - руководители организаций с численностью персонала до 50 человек, 1/3 - от 50 до 100 человек, 1/3 - от 100 до 500 человек). Опрос проводился по трем блокам: оценка профессионального уровня персонала; оценка факторов мотивации к инновациям; оценка поддержки инновационной деятельности.

Результаты опроса показали, что 67 % респондентов оценивают профессиональный уровень персонала как удовлетворительный, аналогичные результаты оценки уровня трудовой активности персонала. Мнение, что персонал пассивен и безынициативен, высказали четверть всех опрошенных; 58% респондентов отметили отсутствие системы изобретательской и рационализаторской деятельности работников на предприятиях.

Обобщение результатов опроса относительно факторов мотивации к инновациям позволило выделить основные из них: материальное положение, личные достижения, карьерный рост, условия труда, экономическая ситуация в организации. На современном этапе развития экономики РФ преобладает стремление к удовлетворению базовых (по классификации А. Маслоу) потребностей, в то время, как стремление к получению удовлетворения от введения инноваций, возможности профессионального развития в результате своей деятельности являются менее актуализированными.

В то же время респонденты отметили, что органы государственной и муниципальной власти должны оказывать поддержку инновационной активности предприятий, а именно: предоставлять субсидии на инновационную деятельность, способствовать в получении федерального, областного, муниципального заказа и др. Результаты анкетирования позволили получить эмпирическое подтверждение наличия локального (на уровне предприятий) нереализованного компонента потенциала трудовых и социально-трудовых

отношений, который сегодня, по мнению специалистов, используется не более чем на 10-15%.

Наличие на региональном уровне аналогичных резервов подтверждено диссертантом на основе результатов анализа действующих региональных трехсторонних соглашений субъектов УрФО как формы организации социально-трудовых отношений. Анализ региональных трехсторонних соглашений показал, что в региональных соглашениях четырех субъектов УрФО (Свердловская, Челябинская области, Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий АО) в той или иной мере содержатся обязательства сторон по внедрению инноваций, отсутствуют положения о внедрении инноваций в соглашениях Курганской и Тюменской областей.

Обязательства сторон социального партнерства по переходу на инновационный путь развития, поддержке инновационных проектов (в том числе реализуемых в технопарках), реализации мер модернизации экономики области содержатся в двух региональных соглашениях УрФО из шести (Свердловская, Челябинская области). Такая же пропорция и в отношении обязательств сторон по адаптации системы профессионального образования к потребностям инновационного развития экономики.

Диссертантом в результате анализа региональных трехсторонних соглашений и данных экспертного опроса руководителей организаций классифицированы условия развития региональной социально-трудовой сферы, содействующие или ограничивающие инновационное развитие экономики субъекта РФ (табл. 1).

**Таблица 1**

**Система условий развития региональной социально-трудовой сферы, содействующих/ограничивающих инновационную деятельность**

<i>Содействуют инновационной деятельности</i>	<i>Противодействуют инновационной деятельности</i>
Наделение работников более широкими полномочиями по принятию решений и повышение степени ответственности за результат (децентрализация ответственности и полномочий). Стимулирование и мотивация инновационной активности работников, формирование системы мотивов и стимулов труда, поддерживающих баланс интересов работников и работодателей. Формирование благоприятной социально-психологической среды в организациях. Совершенствование организации труда, управления и производства. Наличие в коллективных договорах, территориальных, региональных, отраслевых соглашениях обязательств сторон по внедрению инноваций, контроль за их выполнением.	Стиль управления на локальном уровне, базирующийся на использовании дестимулирующих методов материального и морального воздействия. Система стимулирования и мотивации, приводящая к рассогласованию интересов работников и организаций, способствующая апатии и пассивности работников. Оппортунистическое поведение субъектов трудовых отношений. Отсутствие в коллективных договорах, территориальных, региональных, отраслевых соглашениях обязательств сторон по внедрению инноваций. Отсутствие контроля за выполнением обязательств сторон по внедрению инноваций, стимулированию развития изобретательского и рационализаторского творчества.

В целом диссертантом выделены особенности развития социально-трудовой сферы на разных уровнях: 1) на локальном – появляется тенденция усиления самостоятельности, ответственности, инициативности работника, его профессионализма, увеличения склонности к саморазвитию, развитие трудовой

демократии; расширение социальной ответственности и социальных функций организаций, что отражается на качестве социально-трудовых отношений; 2) на муниципальном и региональном уровнях наблюдается развитие механизмов поддержки и стимулирования инновационной деятельности, что находит отражение в муниципальных и региональных социально-трудовых отношениях; 3) на всех уровнях - стратегией развития становится приоритет инновационной деятельности.

Анализ выявленных изменений показал, что в регионах сложилась разная степень соответствия социально-трудовой сферы требованиям инновационной деятельности, что потребовало разработки методики оценки уровня развития и реализации инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы региона. В научной литературе в последние годы появилось значительное число методик оценки инновационного потенциала регионов (С.Л. Быстрицкий, А.В. Герасимов, В.К. Заусаев, Н.Ю. Криворучко, О.С. Москвина, Т.Г. Ратьковская), а методические подходы к исследованию и оценке инновационного потенциала региональной социально-трудовой сферы практически отсутствуют.

Разработанная автором методика включает:

1. Определение системы показателей, характеризующих инновационный компонент потенциала социально-трудовой сферы, которые разграничены на две группы: показатели уровня развития инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы и показатели уровня его реализации. Все показатели приведены к сопоставимому виду с использованием формулы линейного масштабирования<sup>1</sup> (табл.2).

2. Расчет интегральных индексов: индекса инновационного компонента потенциала СТС и индекса уровня реализации инновационного компонента потенциала СТС. Каждый интегральный индекс рассчитывается как среднее арифметическое индексов частных показателей по каждой группе соответствующего направления анализа.

3. В целях позиционирования регионов введены интервалы значений интегральных показателей (средний, выше и ниже среднего). Величина интервала рассчитывалась для каждого интегрального индекса по формуле:

$$R = (X_{\max} - X_{\min})/3 \quad (1)$$

где R – величина интервала;  $X_{\max}$  – максимальное значение интегрального индекса;  $X_{\min}$  – минимальное значение интегрального индекса.

---

$$I_i = \frac{X - X_{\min}}{X_{\max} - X_{\min}}$$

где  $I_i$  – индекс региона для заданного фактора; X- значение показателя (фактора);  $X_{\min}$  – минимальное значение показателей (факторов) среди 83 регионов РФ;  $X_{\max}$  – максимальное значение показателей (факторов) среди 83 регионов РФ.

Таблица 2

**Показатели уровня развития и реализации инновационного компонента  
потенциала социально-трудовой сферы региона**

<i>Показатели уровня развития инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы (I)</i>	<i>Показатели, оценивающие уровень реализации инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы (II)</i>
$Y_1$ - темп роста производительности труда; $Y_2$ - доля занятого населения, имеющего высшее профессиональное образование, среди населения 25-64 лет; $Y_3$ - доля организаций, проводивших дополнительное обучение сотрудников; $Y_4$ -уровень экономической активности населения, %; $Y_5$ - численность студентов образовательных учреждений ВПО на 10000 человек населения; $Y_6$ - численность исследователей, выполнявших научные исследования и разработки, на 10000 занятых в экономике, человек; $Y_7$ - валовой региональный продукт на душу населения; $Y_8$ - доля внутренних затрат на исследования и разработки, в % к валовому региональному продукту; $Y_9$ - число организаций региона, выполнявших исследования и разработки; $Y_{10}$ - динамика реальной начисленной заработной платы, %; $Y_{11}$ - доля затрат на технологические инновации, в общем объеме отгруженных товаров.	$X_1$ - доля инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг организаций промышленного производства и сферы услуг; $X_2$ -число патентов на изобретения выданных Роспатентом российским заявителям, в расчете на 1 миллион человек населения; $X_3$ - уровень инновационной активности организаций; $X_4$ - доля организаций промышленного производства и сферы услуг, осуществлявших технологические инновации, %.

Апробация разработанной методики, проведенная по 83 регионам РФ (на основе данных 2011 г.) с использованием программного приложения «MS Excel XP», позволила разграничить субъекты РФ на 9 групп (табл. 3).

Как показали расчеты, почти половина регионов России в настоящее время имеют уровень развития инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы региона и уровень его реализации «ниже среднего». Регионы характеризуются неравномерным распределением ресурсов инновационного развития, что оказывает решающее воздействие на состояние социально-трудовой сферы регионов.

Таблица 3

**Группировка регионов РФ по уровню развития инновационного компонента  
потенциала СТС и уровню его реализации**

		Группировка регионов по уровню развития инновационного компонента потенциала региональной социально-трудовой сферы		
		выше среднего(A)	средний (B)	ниже среднего(C)
выше среднего (A)	г.Санкт Петербург, г. Москва	г.Санкт Петербург, г. Москва AA(2)	Республика Татарстан, Магаданская обл. BA(2)	Республика Алтай CA(1)
	г.Москва	г.Москва AA(2)		

Группировка регионов по уровню реализации инновационного компонента потенциала региональной социально-трудовой сферы	средний (В)	- <i>AB(0)</i>	Челябинская обл., Самарская обл., Сахалинская обл., Респ. Мордовия, Новосибирская обл Камчатский край Томская обл., Нижегородская обл., Свердловская обл., Хабаровский край <i>BB(10)</i>	Курганская обл., Орловская обл., Кабардино-Балкарская Республика, Ивановская обл., Чувашская Республика, Оренбургская обл., Республика Бурятия, Алтайский край, Тульская обл., Белгородская обл., Липецкая обл., Владимирская обл., Пермский край, Республика Башкортостан, Удмуртская Республика, Красноярский край, Пензенская обл., Курская обл., Ульяновская обл., Ярославская обл., Приморский край, Воронежская обл., Чукотский авт. округ <i>CB(23)</i>
	ниже среднего (С)	- <i>AC(0)</i>	Республика Саха (Якутия) Тюменская область Калужская область Ямало-Ненецкий авт. округ Ханты-Мансийский авт. округ - Югра Московская область <i>BC(6)</i>	Чукотский авт. округ, Республика Ингушетия, Ненецкий авт. округ, Республика Тыва, Костромская обл., Псковская обл., Кировская обл., Волгоградская обл., Астраханская обл., Вологодская обл., Брянская обл., Карачаево-Черкесская Республика, Республика Карелия, Забайкальский край, Республика Хакасия, Республика Калмыкия, Кемеровская обл., Республика Дагестан, Республика Адыгея, Рязанская обл., Краснодарский край, Тамбовская обл., Смоленская обл. Калининградская обл., Тверская обл., Ставропольский край, Новгородская обл., Республика Марий Эл, Архангельская обл., Саратовская обл., Ростовская обл., Республика Северная Осетия-Алания, Амурская обл., Ленинградская обл., Еврейская авт. область, Иркутская обл., Мурманская обл., Республика Коми, Омская обл. <i>CC(39)</i>

Характеристика уровней развития инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы регионов и разных уровней его реализации представлены диссертантом в табл.4.

Таким образом, только 2,4 % российских регионов (группа АА) имеют социально-трудовую сферу, соответствующую требованиям инновационного развития; 50,6 % регионов имеют в целом средний уровень развития инновационного компонента (группы ВА, СА, ВВ, СВ, ВС); 47 % регионов (группа СС) имеют низкий уровень. На взгляд диссертанта, это влияет на отставание в инновационной сфере, в том числе по показателю доли инновационной продукции в большинстве субъектов РФ. Дифференцированный подход и группировка регионов позволяют выявлять общие проблемы для регионов, близких по уровню инновационного компонента социально-трудовой сферы и уровню его реализации, корректировать стратегию социально-экономического развития, определять структуру и объемы необходимой государственной поддержки.

**Характеристика уровней развития инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы (СТС) регионов РФ и его реализации**

Уровень развития и уровень реализации инновационного компонента потенциала СТС	<i>Характеристика</i>	
	АА	Уровень инновационного компонента потенциала СТС и его реализации выше среднероссийского имеют только 2 региона, характеризующиеся высокими показателями, прямо и косвенно влияющими на уровень развития СТС (значительный объем ВРП на душу населения, позволяющий осуществлять инвестиции в развитие социально-трудовой сферы, высокий уровень экономической активности населения, квалификации работников; доля организаций, осуществляющих инновации и численность организаций, выполняющих научные исследования и разработки выше среднероссийского др.). Для этих регионов характерна высокая степень реализации потенциала СТС, позволяющая осуществлять инновационное развитие.
	АВ, АС	Показатели инновационного компонента потенциала СТС выше среднероссийского уровня, но ресурсы инновационного развития социально-трудовой сферы используются недостаточно или слабо.
	ВА	В двух регионах (Республика Татарстан, Магаданская область), несмотря на средний уровень инновационного компонента потенциала СТС достигнута высокая степень его реализации за счет внутренних источников; инновационная активность выше среднего уровня, показатели доли инновационных товаров, числа патентов на изобретения и др. выше среднероссийского уровня.
	ВВ, ВС	Средние показатели инновационного компонента потенциала СТС и средние или ниже среднего показатели уровня его реализации. Лишь небольшое число регионов (10) имеют средний уровень инновационного компонента потенциала и его реализации. 6 регионов имеют средний инновационный компонент потенциала социально-трудовой сферы и уровень его реализации ниже среднего.
	СА	Показатели инновационного компонента потенциала СТС ниже среднего уровня; при этом высокая степень реализации данного потенциала за счет внутренних источников (1 регион); высокая степень использования инновационного компонента потенциала трудовых ресурсов, а также потенциала трудовых и социально-трудовых отношений.
	СВ	Показатели инновационного компонента потенциала СТС ниже среднего уровня и даже имеющиеся ограниченные ресурсы инновационного развития социально-трудовой сферы используются недостаточно (23 региона).
	СС	У значительного числа регионов (39) уровень инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы и уровень его реализации ниже среднего, что затрудняет переход регионов к инновационному развитию (объем ВРП на душу населения, не позволяющий осуществлять инвестиции в развитие социально-трудовой сферы, низкий уровень экономической активности населения и недостаточный уровень квалификации работников; низка или равна нулю доля организаций, осуществляющих инновации и доля организаций, выполняющих научные исследования и разработки и т.д.), т.е. все показатели, прямо или косвенно влияющие на социально-трудовую сферу, ниже или значительно ниже среднероссийского уровня. Для регионов характерна также и низкая степень реализации инновационного потенциала социально-трудовой сферы. Учитывая ограниченность ресурсов в этих регионах один из основных путей - повышение уровня реализации имеющегося потенциала социально-трудовой сферы и его наращивание (увеличение).

С позиции разработки мероприятий, направленных на повышение уровня реализации инновационного компонента интерес представляют регионы со средним уровнем (группа ВВ), стратегия развития которых характеризуется



перспективой получения статуса «лучших», а также регионы, относящиеся к «худшим» (СС), повышение показателей которых до среднероссийского уровня определяет инновационное развитие РФ в целом.

**3. Предложено и проведено ранжирование регионов УрФО по уровню развития инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы и уровню его реализации; выявлены тенденции и параметры, ограничивающие реализацию инновационного потенциала социально-трудовой сферы субъектов РФ.**

Диссертантом проведена рейтинговая оценка на основе авторского набора показателей, целью которой является определение направлений наращивания (увеличения) инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы региона. Основные этапы рейтинговой оценки сводятся к следующей последовательности действий: 1) в зависимости от величины показателя (на основе официальных статистических данных) определено место региона (при этом применялся принцип: наилучшему значению показателя присваивалось первое место и наоборот); 2) полученные значения по всему массиву показателей корректировались с учетом удельных весов (значимости) показателей; 3) с учетом корректировки определялась итоговая оценка мест по каждому региону (как сумма произведений места каждого показателя на его удельный вес); 4) в зависимости от величины итоговой оценки мест определялся рейтинг регионов (принцип: меньшее значение соответствует наиболее высокому рейтингу).

Ранжирование регионов по выбранным показателям позволяет получать объективные, сравнимые и достоверные данные о соответствии социально-трудовой сферы конкретного региона требованиям инновационного развития, дает возможность сравнивать регионы в рамках макрорегиона по уровню реализации инновационного компонента потенциала СТС. Обобщение данных позволяет определить необходимые коррективы в проводимой в регионе политике в социально-трудовой сфере, оценить ее эффективность, предупредить развитие негативных тенденций.

Диссертантом проведен сравнительный анализ динамики инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы субъектов, входящих в состав Уральского федерального округа (Курганская область, Свердловская область, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ, Ямало-Ненецкий автономный округ, Челябинская область) за период 2007-2011 гг. Расчет производился по показателям, характеризующим инновационный компонент потенциала социально-трудовой сферы региона и уровень его реализации (для части показателей использовались значения, которые можно непосредственно сравнивать в абсолютных единицах, для ряда показателей для корректного сопоставления использовались значения в расчете на 1 тыс. человек (промилле), для других - значения их динамики (темпов) в процентах к соответствующему периоду прошлого года).

В целях более точного и полного анализа показатели, используемые для классификации субъектов РФ, были дополнены показателями, ранее не используемыми в практике расчетов ( $Y_{12}, Y_{13}$  и  $X_5 - X_8$ ), которые представлены в таблице 5, из них  $Y_{12}, Y_{13}$  – авторские.

**Дополнительные показатели для оценки инновационного потенциала социально-трудовой сферы регионов**

<i>Дополнительные показатели, характеризующие инновационный компонент потенциала СТС региона</i>	<i>Дополнительные показатели, характеризующие реализованный инновационный компонент потенциала СТС региона</i>
<p><math>Y_{12}</math> – наличие/отсутствие в региональных трехсторонних соглашениях (РТС) обязательств сторон по реализации инновационных образовательных программ в учреждениях профессионального образования;</p> <p><math>Y_{13}</math> – наличие/отсутствие в региональных трехсторонних соглашениях обязательств сторон по стимулированию развития изобретательства и рационализаторства.</p>	<p><math>X_5</math> - выдано патентов на изобретения и полезные модели в регионе, ед.;</p> <p><math>X_6</math> - доля инновационно-активных предприятий в общем числе промышленных предприятий, %;</p> <p><math>X_7</math> - количество созданных передовых производственных технологий в регионе;</p> <p><math>X_8</math> - количество используемых передовых производственных технологий в регионе.</p>

$Y_1$ - $Y_{13}$ – показатели, прямо или косвенно характеризующие инновационный компонент потенциала социально-трудовой сферы региона;  $X_1$  –  $X_8$  -показатели характеризующие реализованный инновационный компонент потенциала социально-трудовой сферы региона (показатели приведены к сопоставимому виду по всем регионам)<sup>1</sup>.

Определение весовых значений показателей проведено методом экспертной оценки на основе опроса руководителей организаций и руководителей подразделений органов регионального управления. По результатам авторских расчетов, в соответствии с разработанной методикой, произведена оценка мест и составлен рейтинг потенциала развития социально-трудовой сферы в субъектах УрФО за 2007 г. и 2011 г. (табл. 6).

Таблица 6

**Рейтинг инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы в субъектах УрФО (2007 и 2011 гг.)**

Показатели, с учетом уд. вес <sup>2</sup>	Курганская область		Свердловская область		Тюменская область		Ханты-Мансийский АО-Югра		Ямало-Ненецкий АО		Челябинская область	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011
$Y_1$	0,21	0,07	0,14	0,35	0,35	0,21	0,35	0,21	0,35	0,21	0,07	0,42
$Y_2$	0,18	0,18	0,15	0,15	0,06	0,09	0,03	0,06	0,12	0,03	0,09	0,12
$Y_3$	0,18	0,18	0,09	0,06	0,03	0,03	0,12	0,08	0,06	0,04	0,15	0,10
$Y_4$	0,12	0,12	0,08	0,10	0,06	0,06	0,04	0,04	0,02	0,02	0,10	0,08
$Y_5$	0,08	0,08	0,06	0,04	0,04	0,06	0,10	0,10	0,12	0,12	0,02	0,02
$Y_6$	0,20	0,20	0,04	0,04	0,12	0,12	0,16	0,16	0,24	0,24	0,08	0,08
$Y_7$	0,24	0,24	0,16	0,16	0,12	0,12	0,04	0,08	0,08	0,04	0,20	0,20
$Y_8$	0,36	0,21	0,06	0,12	0,24	0,21	0,30	0,30	0,18	0,36	0,12	0,06
$Y_9$	0,12	0,12	0,03	0,03	0,06	0,06	0,15	0,15	0,18	0,18	0,09	0,09
$Y_{10}$	0,16	0,24	0,04	0,20	0,12	0,12	0,20	0,16	0,24	0,04	0,08	0,08
$Y_{11}$	0,18	0,18	0,12	0,12	0,3	0,30	0,24	0,24	0,36	0,36	0,06	0,06
$Y_{12}$	0,21	0,15	0,21	0,15	0,21	0,33	0,21	0,15	0,21	0,33	0,21	0,15

<sup>1</sup>Численные значения данных показателей взяты из статистических сборников Госкомстата РФ.

<sup>2</sup> Удельные веса показателей:  $Y_1$  – 0,07;  $Y_2$  – 0,03;  $Y_3$  – 0,03;  $Y_4$  – 0,02;  $Y_5$  – 0,02;  $Y_6$  – 0,04;  $Y_7$  – 0,04;  $Y_8$  – 0,06;  $Y_9$  – 0,03;  $Y_{10}$  – 0,04;  $Y_{11}$  – 0,06;  $Y_{12}$  – 0,06;  $Y_{13}$  – 0,06;  $X_1$  – 0,06;  $X_2$  – 0,06;  $X_3$  – 0,05;  $X_4$  – 0,05;  $X_5$  – 0,05;  $X_6$  – 0,05;  $X_7$  – 0,06;  $X_8$  – 0,06.

Y <sub>13</sub>	0,21	0,27	0,21	0,09	0,21	0,27	0,21	0,27	0,21	0,27	0,21	0,09
X <sub>1</sub>	0,12	0,12	0,06	0,06	0,3	0,30	0,24	0,24	0,36	0,36	0,18	0,18
X <sub>2</sub>	0,24	0,18	0,06	0,06	0,18	0,24	0,30	0,30	0,36	0,36	0,12	0,12
X <sub>3</sub>	0,15	0,10	0,05	0,06	0,2	0,25	0,25	0,36	0,30	0,24	0,12	0,18
X <sub>4</sub>	0,05	0,05	0,1	0,10	0,2	0,20	0,25	0,25	0,30	0,30	0,15	0,15
X <sub>5</sub>	0,20	0,20	0,05	0,05	0,15	0,15	0,25	0,25	0,30	0,30	0,10	0,10
X <sub>6</sub>	0,15	0,10	0,05	0,05	0,2	0,25	0,25	0,3	0,30	0,15	0,10	0,20
X <sub>7</sub>	0,36	0,33	0,06	0,06	0,12	0,18	0,27	0,33	0,27	0,24	0,18	0,12
X <sub>8</sub>	0,36	0,36	0,06	0,06	0,12	0,12	0,30	0,30	0,24	0,24	0,18	0,18
Оценка мест	<b>4,08</b>	<b>3,68</b>	<b>1,88</b>	<b>2,11</b>	<b>3,37</b>	<b>3,67</b>	<b>4,26</b>	<b>4,33</b>	<b>4,80</b>	<b>4,43</b>	<b>2,61</b>	<b>2,78</b>
Рейтинг	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Диссертантом установлены следующие тенденции: лидером является Свердловская область, самый низкий рейтинг у Ямало-Ненецкого АО. В рейтинге потенциала социально-трудовой сферы субъектов УрФО 2011 г. в сравнении с 2007 г. существенных изменений не произошло. Все регионы сохранили свои позиции, однако при анализе регионов по уровню развития инновационного компонента потенциала СТС и его реализации не выявлено однонаправленного улучшения динамики показателей. Диссертантом сделан вывод о некотором наращивании инновационного компонента потенциала СТС в Курганской области и Ямало-Ненецком АО и снижении в остальных четырех регионах (при общем сохранении позиций). Курганская область приблизилась к следующей за ней Тюменской области (по 14 показателям имеется положительная динамика, в основном по показателям, характеризующим реализацию инновационного компонента потенциала СТС региона, в то время как в Тюменской области – только по 9 показателям). Динамика показателей по регионам за 2007-2011 гг. приведена в табл. 7.

Таблица 7

## Показатели инновационного компонента потенциала СТС и уровня его реализации

Наименование субъекта УрФО	Количество показателей, имеющих динамику:		
	положительную	отрицательную	нулевую
Курганская область	<b>14</b> (Y <sub>2</sub> Y <sub>4</sub> Y <sub>5</sub> Y <sub>7</sub> Y <sub>8</sub> Y <sub>9</sub> Y <sub>11</sub> Y <sub>12</sub> X <sub>2</sub> X <sub>3</sub> X <sub>4</sub> X <sub>5</sub> X <sub>6</sub> X <sub>8</sub> )	<b>5</b> (Y <sub>1</sub> Y <sub>6</sub> Y <sub>10</sub> X <sub>1</sub> X <sub>7</sub> )	<b>2</b> (Y <sub>3</sub> Y <sub>13</sub> )
Свердловская область	<b>13</b> (Y <sub>2</sub> Y <sub>4</sub> Y <sub>5</sub> Y <sub>7</sub> Y <sub>8</sub> Y <sub>9</sub> Y <sub>11</sub> Y <sub>12</sub> Y <sub>13</sub> X <sub>3</sub> X <sub>4</sub> X <sub>6</sub> X <sub>7</sub> X <sub>8</sub> )	<b>7</b> (Y <sub>1</sub> Y <sub>5</sub> Y <sub>6</sub> Y <sub>10</sub> X <sub>1</sub> X <sub>2</sub> X <sub>5</sub> )	<b>1</b> (Y <sub>3</sub> )
Тюменская область	<b>9</b> (Y <sub>2</sub> Y <sub>4</sub> Y <sub>7</sub> Y <sub>8</sub> X <sub>1</sub> X <sub>3</sub> X <sub>4</sub> X <sub>6</sub> X <sub>8</sub> )	<b>9</b> (Y <sub>1</sub> Y <sub>5</sub> Y <sub>6</sub> Y <sub>9</sub> Y <sub>10</sub> Y <sub>11</sub> X <sub>2</sub> X <sub>5</sub> X <sub>7</sub> )	<b>3</b> (Y <sub>3</sub> Y <sub>12</sub> Y <sub>13</sub> )
Ханты-Мансийский АО	<b>11</b> (Y <sub>2</sub> Y <sub>7</sub> Y <sub>9</sub> Y <sub>11</sub> Y <sub>12</sub> X <sub>1</sub> X <sub>3</sub> X <sub>4</sub> X <sub>5</sub> X <sub>6</sub> X <sub>8</sub> )	<b>8</b> (Y <sub>1</sub> Y <sub>4</sub> Y <sub>5</sub> Y <sub>6</sub> Y <sub>8</sub> Y <sub>10</sub> X <sub>2</sub> X <sub>7</sub> )	<b>2</b> (Y <sub>3</sub> Y <sub>13</sub> )
Ямало-Ненецкий АО	<b>11</b> (Y <sub>2</sub> Y <sub>4</sub> Y <sub>7</sub> Y <sub>9</sub> Y <sub>11</sub> X <sub>1</sub> X <sub>2</sub> X <sub>3</sub> X <sub>4</sub> X <sub>6</sub> X <sub>8</sub> )	<b>6</b> (Y <sub>1</sub> Y <sub>5</sub> Y <sub>6</sub> Y <sub>8</sub> Y <sub>10</sub> X <sub>5</sub> )	<b>4</b> (Y <sub>3</sub> Y <sub>12</sub> Y <sub>13</sub> X <sub>7</sub> )
Челябинская область	<b>12</b> (Y <sub>2</sub> Y <sub>4</sub> Y <sub>6</sub> Y <sub>7</sub> Y <sub>8</sub> Y <sub>9</sub> Y <sub>12</sub> Y <sub>13</sub> X <sub>1</sub> X <sub>3</sub> X <sub>7</sub> X <sub>8</sub> )	<b>7</b> (Y <sub>1</sub> Y <sub>5</sub> Y <sub>10</sub> Y <sub>11</sub> X <sub>2</sub> X <sub>5</sub> X <sub>6</sub> )	<b>2</b> (Y <sub>3</sub> X <sub>4</sub> )

По результатам расчетов сделаны следующие выводы:

1) положительная динамика наблюдается по показателям: доля занятого населения, имеющего высшее профессиональное образование, среди населения 25-64 лет, уровень экономической активности населения, валовой региональный продукт на душу населения, уровень инновационной активности организаций, количество используемых передовых производственных технологий в регионе;

- 2) отрицательная динамика характерна по показателям: темп роста производительности труда, динамика реальной начисленной заработной платы;
- 3) нулевая динамика отмечена по параметру доли организаций, проводивших дополнительное обучение сотрудников.

Сравнение регионов («лидер», имеющий самый высокий ранг; «аутсайдер» - самый низкий) представлено графически, что позволяет выявить ограничения при сравнении региональных позиций. Регион - лидер (Свердловская область) имеет достаточно высокие значения показателей, характеризующих реализованный инновационный компонент потенциала социально-трудовой сферы региона; полярные значения - регион аутсайдер Ямало-Ненецкий АО (рис. 3).

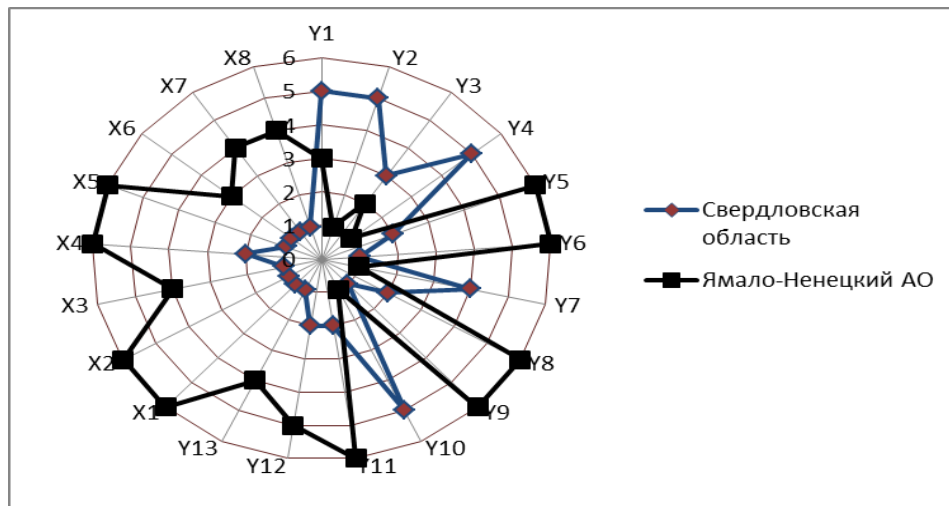


Рис. 3. Сравнение регионов УрФО по показателям, характеризующим инновационный компонент потенциала СТС за 2011 г.

Оценка динамики инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы по регионам УрФО позволила сделать следующие выводы: 1) Тюменская область, Ханты-Мансийский АО и Ямало-Ненецкий АО, несмотря на лидерство по отдельным показателям (ВРП на душу населения региона, доля занятых в экономике, удельный вес лиц с высшим образованием в численности занятых), тем не менее, имеют существенное отставание по показателям развития рационализаторства и изобретательства, поддержки инновационной деятельности в региональных соглашениях, уровню экономической активности организаций региона, количеству использованных передовых производственных технологий, в связи с чем для них актуальным является повышение уровня реализации инновационного компонента потенциала СТС на основе совершенствования трудовых и социально-трудовых отношений; 2) Курганская область характеризуется позитивной динамикой уровня реализации инновационного потенциала социально-трудовой сферы в рассматриваемом периоде, несмотря на более низкие потенциальные возможности для наращивания (увеличения) инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы; 3) Челябинская область, по результатам рейтингования, имеет 2 позицию, характеризуется высокими показателями по доле внутренних затрат на исследования и разработки, в процентах к валовому региональному продукту; доле затрат на технологические инновации в общем объеме отгруженных товаров, что является неплохим результатом, но имеет отставание от других

регионов по темпам роста производительности труда и лишней раз доказывает необходимость повышения инновационного потенциала социально-трудовой сферы.

Рейтинг регионов является эффективным способом сравнения и может быть индикатором для принятия решений по развитию социально-трудовой сферы на уровне организаций, муниципалитетов и региональных органов власти.

Данные сравнительного анализа динамики инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы регионов могут быть использованы для внесения корректировок в Стратегию социально-экономического развития регионов Уральского федерального округа.

#### **4. Предложен алгоритм управленческого воздействия, ориентированный на наращивание (увеличение) инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы региона, включающий принципы, этапы, меры, мониторинг на локальном, муниципальном и региональном уровнях.**

Диссертантом сформулированы принципы наращивания (увеличения) инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы региона:

- принцип интегративности - развитие социально-трудовой сферы региона происходит на основе взаимодействий между субъектами трудовых и социально-трудовых отношений на локальном, муниципальном, региональном уровнях с четким определением функций и ответственности каждого из них;
- принцип синхронизации действий, который требует синхронизации действий, осуществляемых на региональном, муниципальном, локальном уровнях и оказывающих влияние на социально-трудовую сферу;
- принцип мультипликативного наращивания инновационного потенциала, состоящий в том, что регулирование инновационного потенциала на локальном, муниципальном и региональном уровне приводит к умножению эффектов в социально-трудовой сфере субъекта РФ, позволяя наращивать интеграционные процессы различных уровней социально-трудовой сферы;
- принцип согласованности - развитие отдельных элементов социально-трудовой сферы региона должно быть в целом согласовано с основными целями регионального социально-экономического развития.

На рис. 4 представлен алгоритм наращивания (увеличения) инновационного компонента потенциала региональной социально-трудовой сферы.

Основные этапы разработки и реализации процесса наращивания инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы:

- на первом этапе необходимо оценить современное состояние социально-трудовой сферы региона, проанализировать влияние на нее факторов внешней и внутренней среды;
- содержанием второго этапа является дополнение стратегических целей развития региона, региональных и муниципальных программ целями преобразования социально-трудовой сферы региона; формирование приоритетов развития социально-трудовой сферы региона (ориентация на внедрение инноваций; новых технологий, научных исследований); реализация непрерывно обновляющихся знаний, профессиональное обучение и рост занятости; подготовка высококвалифицированной рабочей силы с высокой степенью инновационной активности и др.

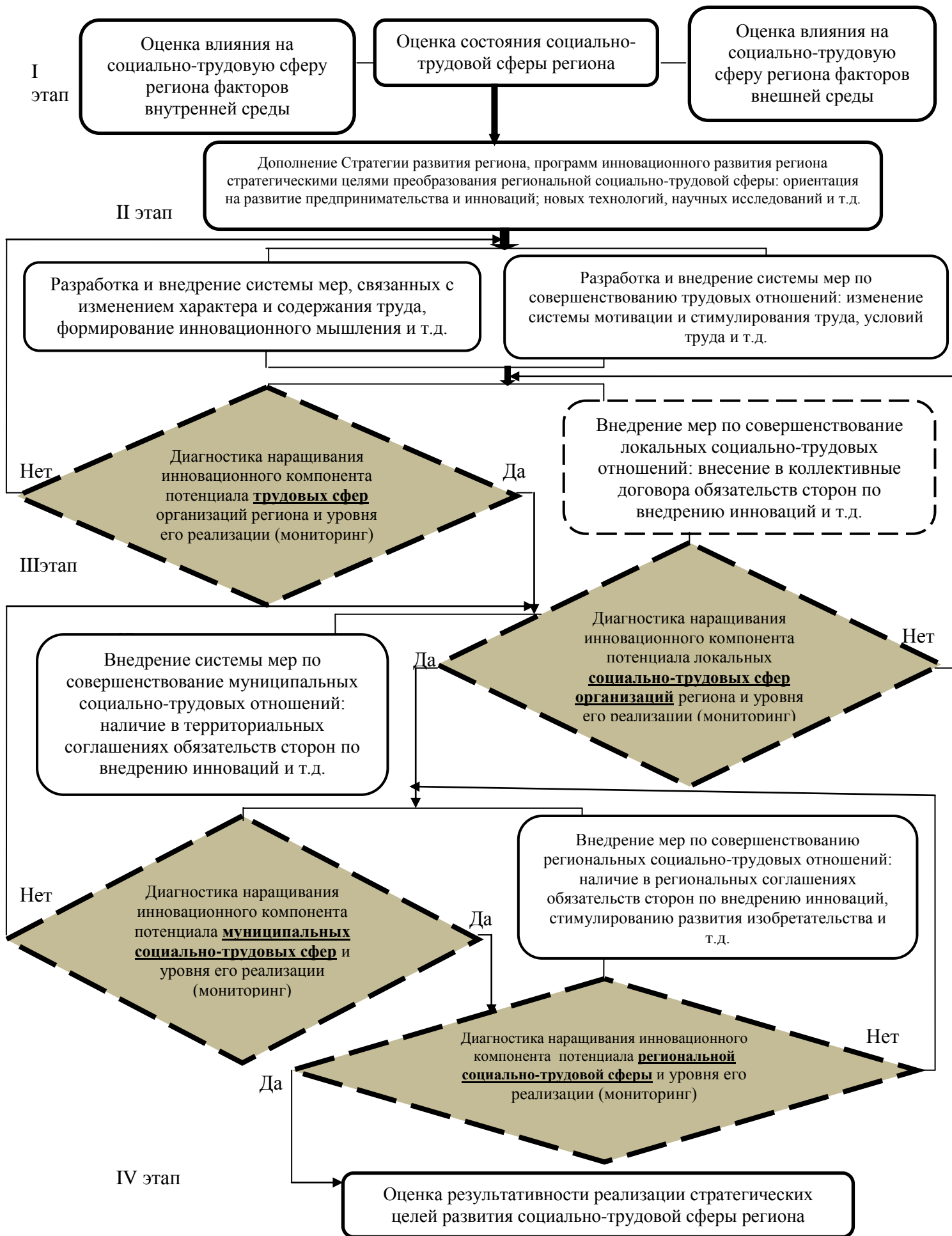


Рис.4. Алгоритм наращивания (увеличения) инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы региона

- на третьем этапе происходит суммарное наращивание (увеличение) потенциала социально-трудовой сферы на локальном, муниципальном, региональном уровнях;

- на четвертом этапе осуществляется оценка результативности процесса развития потенциала социально-трудовой сферы региона. Для контроля за достижением целей наращивания (увеличения) инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы региона необходим мониторинг результативности. Проведение мониторинга развития социально-трудовой сферы региона в условиях перехода к инновационной экономике должно предусматривать формирование системы взаимосвязанных показателей (индикаторов), характеризующих развитие инновационного компонента потенциала локальных, муниципальных и региональной социально-трудовых сфер.

Автором разработаны и обоснованы группы показателей по уровням социально-трудовой сферы, характеризующие результативность мероприятий по наращиванию инновационного компонента потенциала социально-трудовой сферы (табл. 8), использование которых муниципальными и региональными органами власти позволит определять сдвиги в изменении инновационного потенциала, в т.ч. в социально-трудовой сфере.

**Таблица 8**

**Реализация наращивания (увеличения) потенциала социально-трудовой сферы по разным уровням**

	<b>Мероприятия</b>	<b>Индикативные показатели развития потенциала СТС</b>
<b>Локальный уровень</b>	Разработка и внедрение системы стимулов, в результате которой у работников появляется заинтересованность в инновациях; внедрение систем оценки персонала, основанных на определении компетентности работников и их способности гибко реагировать на непрерывные изменения требований, предъявляемых к уровню их квалификации. Развитие корпоративной культуры. Внесение в коллективный договор разделов, предусматривающих установление доли соинвестирования каждого из субъектов социально-трудовых отношений в развитие человеческого капитала предприятия, обязанности работодателя по развитию внутрипроизводственного обучения персонала и др. Усиление контроля за выполнением обязательств социальных партнеров.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- рост количества предложений по улучшению, совершенствованию, рационализации труда;</li> <li>- увеличение объема прибыли организации, полученной за счет внедрения предложенных мер;</li> <li>- рост квалификации и профессионального уровня работников;</li> <li>- уменьшение числа случаев нарушения трудовой дисциплины;</li> <li>- увеличение количества работников, прошедших дополнительную подготовку и переподготовку;</li> <li>- рост производительности труда;</li> <li>- рост доли инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг предприятием;</li> <li>- доля инновационной продукции на одного занятого;</li> <li>- наличие в коллективном договоре обязательств сторон по внедрению инноваций и их выполнение;</li> <li>- рост числа работников, участвующих в рационализаторстве и изобретательстве;</li> <li>- рост числа работников, участвующих в разработке и внедрении программ, планов, мероприятий стратегического характера.</li> </ul>

Муниципальный уровень	<p>Внесение в территориальные, отраслевые договора и соглашения обязательств сторон по: внедрению инноваций, стимулированию инновационной деятельности организаций муниципального образования; развитию кадрового потенциала в сфере технологий, производства, науки, образования; развитию внутрипроизводственного обучения персонала и т.д. Усиление контроля за выполнением обязательств социальных партнеров. Разработка и реализация муниципальных целевых программ, предоставляющих финансовую поддержку инновационной деятельности.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-увеличение количества инновационно-активных предприятий в муниципальном образовании (МО);</li> <li>- рост доли инновационных товаров, работ, услуг в их общем объеме в организациях МО;</li> <li>- число патентов на изобретения в расчете на 1 тысячу человек населения;</li> <li>- рост темпов производительности труда;</li> <li>- увеличение доли организаций, проводивших дополнительное обучение сотрудников;</li> <li>- количество изобретений и рацпредложений в расчете на 1 работника МО;</li> <li>- количество созданных новых высокотехнологичных рабочих мест на предприятиях МО ;</li> <li>- выполнение обязательств субъектов социального партнерства по стимулированию инноваций, содержащихся в территориальных соглашениях; рост числа организаций МО, в коллективных договорах которых содержатся обязательства сторон по внедрению инноваций и др.</li> </ul>
Региональный уровень	<p>Внесение в региональные, отраслевые договора и соглашения обязательств сторон по: внедрению инноваций, стимулированию инновационной деятельности организаций региона; развитию кадрового потенциала в сфере технологий, производства, науки, образования; развитию внутрипроизводственного обучения персонала и т.д. Усиление контроля за выполнением обязательств социальных партнеров. Разработка и реализация региональных целевых программ, предоставляющих финансовую поддержку инновационной деятельности. Разработка Стратегии регионального развития с учетом дифференцированного подхода в целях наращивания инновационного потенциала СТС территорий с низким и средним его уровнем и др.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение количества инновационно-активных предприятий в регионе;</li> <li>- рост доли инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг в регионе;</li> <li>- число патентов на изобретения в расчете на 1 тысячу человек населения региона;</li> <li>- рост темпов производительности труда;</li> <li>- увеличение доли организаций, проводивших дополнительное обучение сотрудников;</li> <li>- количество изобретений и рацпредложений в расчете на 1 работника региона;</li> <li>- количество созданных новых высокотехнологичных рабочих мест на предприятиях региона;</li> <li>- выполнение обязательств субъектов социального партнерства по стимулированию инноваций, содержащихся в региональном и территориальных договорах и соглашениях;</li> <li>- рост числа организаций региона, в коллективных договорах которых содержатся обязательства сторон по внедрению инноваций;</li> <li>- количество предприятий, участвующих в федеральных, региональных и муниципальных программах, предоставляющих финансовую поддержку инновационной деятельности.</li> </ul>

Предложенные мероприятия, принципы, показатели были конкретизированы автором в ходе разработки перспективных направлений реализации политики наращивания потенциала социально-трудовой сферы в Челябинской области, а именно:

1) разработан проект Закона Челябинской области «О мониторинге развития социально-трудовой сферы Челябинской области»;



2) определены индикативные показатели развития потенциала социально-трудовой сферы региона.

Проведение мониторинга позволит осуществлять систематическую оценку состояния трудовых и социально-трудовых отношений на разных уровнях СТС в целях обеспечения региональных и муниципальных органов власти аналитическими материалами, необходимыми для принятия наиболее целесообразных управленческих решений в данной сфере. В процессе мониторинга на локальном, муниципальном и региональном уровнях выявляются положительные и негативные тенденции, способствующие или сдерживающие развитие инновационного компонента потенциала СТС региона.

Реализация перечисленных мероприятий позволит привести в соответствие социально-трудовую сферу регионов требованиям их инновационного развития в целях обеспечения повышения уровня и качества жизни населения региона.

### III. ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

#### **Научные статьи в изданиях, рекомендованных ВАК РФ**

1. Колмакова, Е.М. Сравнение эффективности регулирования социально-трудовых отношений (на примере Уральского федерального округа) / Е.М. Колмакова, И.Д. Колмакова, А.С. Микрюкова // Вестник Челябинского государственного университета. Серия «Экономика». – Вып. 20. – 2009. – № 9 (147). – С. 12-18. – 0,8 п.л. (авторских – 0,3 п.л.)

2. Колмакова, Е.М. Развитие социально-трудовой сферы в условиях перехода к инновационной экономике / Е.М. Колмакова // Вестник Челябинского государственного университета. Серия «Экономика». – Вып. 33. – 2011. – № 31 (246). – С. 40-44. – 0,37 п.л.

3. Колмакова, Е.М. Развитие социально-трудовой сферы как фактор формирования инновационной экономики в регионе / Е.М. Колмакова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Экономика и менеджмент». – 2013. – Т. 7. – №1. – С. 13-19. – 0,46 п.л.

#### **Монография**

4. Колмакова, Е.М. 5.3. Социально-трудовая сфера региона / Отв. ред. Даванков А.Ю. // Челябинская область: региональные исследования. Коллективная монография. – Челябинск: ЧелГУ, 2010. – 66,75 п.л. (авторских – 2,0 п.л.)

#### **Научные статьи в сборниках, журналах и другие публикации**

5. Колмакова, Е.М. Региональная система регулирования социально-трудовых отношений / Е.М. Колмакова // Сборник материалов VI международной конференции «Проблемы развития приграничных территорий». – Троицк, 2008. – С. 94-97. – 0,2 п.л.

6. Колмакова, Е.М. Стратегия развития социально-трудовой сферы региона / Е.М. Колмакова // Троицкий вестник. Социальный и гуманитарный журнал. – Троицк, 2008. – №3. – С. 151-155. – 0,5 п.л.

7. Колмакова, Е.М. Роль государственных и муниципальных органов власти в регулировании социально-трудовой сферы региона / Е.М. Колмакова, И.Д. Колмакова // Голиковские чтения: сборник научных трудов. Выпуск 6. Челябинск: ЧелГУ, 2010. – С. 87-97. – 0,8 п.л. (авторских - 0,4 п.л.)

8. Колмакова, Е.М. Приоритетные направления государственной политики в социально-трудовой сфере в условиях перехода к инновационной экономике / Е.М. Колмакова // Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития: научные материалы V научно-практической конференции (15 марта 2011г.). – Челябинск, 2011. – С. 58-63. – 0,25 п.л.

9. Колмакова, Е.М. Особенности процесса согласования интересов труда и капитала на региональном и муниципальном уровнях / Е.М. Колмакова // Процессный подход в экономике и управлении: материалы международной заочной научно-практической конференции. – Омск: ОмГТУ, 2011. – С. 143-146. – 0,25 п.л.

10. Колмакова, Е.М. Развитие социально-трудовой сферы в условиях перехода к инновационной экономике / Е.М. Колмакова // Труды IV Всероссийской зимней школы по институциональной экономике. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2011. – С. 58-61. – 0,3 п.л.

11. Колмакова, Е.М. Участие органов государственного и муниципального управления в регулировании социально-трудовой сферы / Е.М. Колмакова // Государство, политика, социум: вызовы и стратегические приоритеты развития: сборник статей международной конференции. – Екатеринбург: УрАГС, 2011. – С. 193-195. – 0,2 п.л.

12. Колмакова, Е.М. Факторы активизации инновационной деятельности российских регионов/ Е.М. Колмакова // Вестник Челябинского государственного университета. Серия «Управление». – Вып. 7. – 2012. – № 3. – С. 6-8. – 0,25 п.л.

13. Колмакова, Е.М. Роль инновационного потенциала трудовых ресурсов в развитии региона / Е.М. Колмакова // Труды V Всероссийской зимней школы по институциональной экономике. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2012. – С. 74-76. – 0,2 п.л.

14. Колмакова, Е.М. Необходимость совершенствования социально-трудовых отношений при переходе к инновационной экономике/ Е.М. Колмакова, И.Д. Колмакова // Вестник Челябинского государственного университета. Серия «Управление». – Вып. 8. – 2013. – № 3. – С. 111- 114. – 0,5 п.л. (авторских - 0,25п.л.).

15. Колмакова, Е.М. Инновационная система: понятие и факторы развития. / Е.М. Колмакова, И.Д. Колмакова // Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития: научные материалы VII региональной научно-практической конференции. – Челябинск: Энциклопедия, 2013. – С. 165-170. – 0,4 п.л. (авторских - 0,2 п.л.).