

## Роль трудовых ресурсов в переходе к инновационной экономике

*А.Х. Думанова, З.Х. Кумышева, А.Л. Кильчукова*

*ФГБУН Институт информатики и проблем регионального управления КБНЦ РАН*

**Аннотация:** В статье рассматриваются особенности формирования трудовых ресурсов, эффективность включения их в производственный процесс при переходе на инновационный этап развития. Проанализировано состояние регионального рынка труда и выявлен профессионально-квалификационный дисбаланс трудовых ресурсов исследуемого региона.

**Ключевые слова:** инновационная экономика, подготовка кадров, трудовые ресурсы, рабочие профессии.

Изменения, происходящие в мировой социально-экономической системе, связанные с процессами глобализации и переходом к инновационной модели экономического развития ведут к смене механизмов взаимодействия субъектов хозяйственной деятельности, интересов участников производственного процесса, вследствие чего формируются специфические трудовые отношения.

В свою очередь управление трудовыми ресурсами, направленное на развитие человеческого капитала и подготовку кадров, определяет эффективность функционирования хозяйственной системы на всех уровнях.

В настоящее время в развитых странах закладывается, черты седьмого технологического уклада, который характеризуется развитием нанотехнологий, информационных технологий, геномной инженерии [1,2]. Россия находится, по оценкам экспертов, на пятом этапе, и то по оценкам экспертов доля составляет 10% в наиболее развитых отраслях (военно-промышленный комплекс и авиакосмическая промышленность).

Смена одного технологического уклада другим сопровождается структурными изменениями экономики страны, являющиеся следствием сбоев рыночных механизмов и спадом инвестиционной активности населения. Современное экономическое развитие сопровождается переходом от экономики массового производства к экономике знаний. Развитие нового

---

технологического уклада потребует соответствующей области потребления и надлежащего состава трудовых ресурсов. Что предполагает структурную реорганизацию существующей социальной сферы социально-экономических систем: образование, здравоохранение, культуру и т.д. Это предполагает развитие нового подхода к подготовке кадров, особенно относящихся к рабочим профессиям.

В такие периоды функции государственного вмешательства возрастают. При этом выбор форм государственного управления зависит от множества факторов, главной особенностью которой должно стать её способность выявлять национальные конкурентные преимущества.

Под совершенствованием системы обеспечения кадрами инновационной сферы понимается – модель, базирующаяся на механизме эффективной реализации основополагающих функций образования - социальной адаптации, обеспеченность рынка труда рабочими кадрами и производства инноваций.

Необходимо выделить следующие основные проблемы, складывающиеся в системе подготовки кадров:

1. Значительные изменения по структуре и объему подготовки кадров не соответствующие спросу на рынке труда;
2. Крайне отсталый уровень МТБ (материально-техническая база) учреждений образования не отображающий динамику инновационного сдвига в отечественном и мировом производстве;
3. Значительный разрыв в содержании профессионального образования, потребностей рынка труда и инновационного развития страны;
4. Не соответствующий уровень профессионального обучения;
5. Не эффективное использование бюджетных ресурсов при подготовке в профессиональных образовательных учреждениях

специалистов по непрофильным для данного учреждения конъюнктурным специальностям;

6. Непрестижность рабочих профессий среди молодежи.

Общественная палата КБР провела пленарное заседание, которое было посвящено проблемам повышения престижа рабочих профессий и способам организации новых рабочих мест в республике. Было отмечено, что «политические реформы в стране изменили смысл и содержание системы подготовки и распределения рабочих кадров». Подошло время построению новой системы, отвечающей требованиям подготовки кадров для инновационной экономики.

В республике действует 21 образовательное учреждение, промышленных предприятий – 47 и предприятий АПК - 87. Больше наш рынок не в состоянии принять специалистов. У нас нет таких предприятий, способных их максимально использовать. Не найдя применения своим способностям молодежь уезжает за пределы республики в поисках выгодной оплаты своего труда. А местные предприятия остаются без специалистов.

Таблица № 1

**Динамика численности выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования за 2011-2013 года (чел)**

| Образовательные учреждения начального и среднего профессионального образования | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Коммунально-строительный колледж КБГУ                                          | 94   | 54   | 62   |
| Политехнический колледж КБГУ                                                   | 68   | 87   | 46   |
| ГКОУ НПО «Профессиональное училище №19»                                        | 72   | 55   | 75   |
| в т.ч. «Сварщик»                                                               | 18   | 10   | 12   |
| «Автомеханик»                                                                  | 10   | -    | 20   |

---

---

|                                                      |     |     |     |
|------------------------------------------------------|-----|-----|-----|
| ГКОУ СПО «Эльбрусский региональный колледж»          | 120 | 59  | 70  |
| в т.ч. «Сварщик»                                     | 16  | -   | -   |
| ГКОУ СПО «Прохладненский технологический колледж»    |     |     |     |
| в т.ч. «Сварщик»                                     | 15  | 11  | 20  |
| ГКОУ СПО «Нальчикский колледж легкой промышленности» | 174 | 196 | 186 |

Все учреждения среднего профессионального образования в республике можно условно разделить на две категории (таблица 1).

Первые, которые более или менее попытались изменить свое отношение к системе подготовки рабочих кадров [3-5]. Образовательные программы начального среднего профессионального обучения соответствуют Федеральным государственным образовательным стандартам. Их материально-техническая база соответствует требованиям подготовки, в учебном процессе используются инновационные технологии обучения (дистанционное обучение) и т.д. Проводятся профориентационные работы в школах. С начала учебного года несколькими образовательными учреждениями совершено шесть выездов по проведению мероприятий по агитации школьников на получение рабочих специальностей. Учебный процесс проводится без отрыва от производства. Заключены договора с местными предприятиями по допуску студентов на прохождение учебной, производственной и преддипломной практики. Как правило, выпускники находят применение своим знаниям в основном на предприятиях по производству неметаллических минеральных продуктов, где не требуется специальной подготовки или более предприимчивые из них организуют собственное индивидуальное предпринимательство.

Вторые, образовательные учреждения отличаются от первых только тем, что их материально-техническая база требует серьезных изменений. Эта категория особенно нуждается в государственной поддержке, так как здесь не представляется возможным вводить платное обучение, как в силу не привлекательности рабочих специальностей, так и в силу неплатежеспособности контингента, обучающихся в этих заведениях [6].

Проведенный анализ по образовательным учреждениям начального и среднего профессионального образования, выявил, что существует еще одна проблема, касающаяся финансирования среднего образовательного обучения федеральными властями. Так, в коммунально-строительном колледже КБГУ, была сокращена специальность «Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения». В начале 90-х годов, эта специальность была инициирована руководством республики, для комплектования местных кадров, без привлечения специалистов извне. Другой пример ограничения финансирования затронул Политехнический колледж КБГУ, где ежегодно выпускалось около 120 специалистов по компьютерным сетям и компьютерным системам и комплексам. Эта контрольная цифра приема спустилась до 50 мест.

Одной из особенностей рынка рабочих профессий Кабардино-Балкарии является то, что с одной стороны есть спрос на рабочие специальности, а с другой - рабочие специальности выпускаются в достаточном количестве [7].

Основной задачей новых образовательных стандартов является учет требований современной инновационной экономики к уровню образования выпускника и требований работодателей – к уровню его квалификации. Главной особенностью образовательного стандарта третьего поколения заключается в том, что более подробно описываются результаты освоения основных образовательных программ – навыки и умения, общие и профессиональные компетенции, которыми должен овладеть учащийся,

---



студент. Особое внимание к описанию результатов образовательной деятельности является выражением компетентностного подхода в образовании, реализация которого создаст прочную основу для развития инновационных свойств человеческого потенциала, приближения профессионального образования к потребностям современной инновационной экономики.

Особенностью мировых тенденций по развитию инновационных инфраструктур связано с созданием в ведущих университетах специализированных учебно-научных центров по инновационному предпринимательству. Данные центры представляют многоуровневую подготовку по менеджменту инноваций и консультационный сервис для предпринимательской деятельности в сфере инновационного бизнеса и коммерциализации технологий. Сочетание учебной консультационной деятельности в сфере инновационного предпринимательства, тесная связь учебного процесса с практической деятельностью позволяет таким центрам достигать высокого качества подготовки специалистов.

Необходимость государственного вмешательства в регулировании рынка труда является неоспоримым. Кроме перечисленных аргументов, существует еще один весомый, заключающийся в том, что профессии по своей привлекательности можно разделить на престижные и не престижные. В условиях рынка разделяемых на *рыночные* профессии, которые сами могут развиваться в зависимости от потребностей рынка и *государственные*, требующие особого контроля с его стороны, в силу их непривлекательности и необходимости для нормального функционирования общества. К таким профессиям относятся рабочие, специфика которых заключается в том, что они очень нужны, но не престижны. Стимуляция, для привлечения выпускников школ, государством не проводится.

---

На «знаменитость» могут повлиять в некоторой степени обстоятельства, формирующиеся за счет роста экономики. Но главный толчок для выбора дают определённые действия государства. В пример можно привести работу, проделанную нашим государством во времена «строительства коммунизма». На всех уровнях пропагандировалась важность и необходимость рабочей профессии, таким образом, повышалась её престижность. Огромную роль внесло советское кино, которое снимало много художественных фильмов, оказывающих влияние на воспитание и становление личности человека, формируя положительный образ рабочего класса.

Проблемы престижа рабочих профессий можно свести к отсутствию четкой государственной (региональной) политики и программы регулирования рабочих мест и трудовых ресурсов, направленной на конкретный целевой сегмент населения. Проблемы престижа рабочих профессий являются отклонением от условия обязательного наличия всех без исключения профессий для планомерного всестороннего исторического развития общества, для возможности удовлетворения его потребностей всех сторон жизнедеятельности. Становится очевидным, что причиной падения престижа рабочих профессий явилось многолетнее бездействие государства.

По проведенному опросу на предприятиях, самыми востребованными и дефицитными рабочими профессиями являются токари, слесари, фрезеровщики. Для предприятий АПК они являются дополнительными профессиями и в них проблем не наблюдаются, а для металлургических предприятий основными и как ни странно именно здесь испытываются трудности по их подбору. Это является спецификой Кабардино-Балкарского рынка рабочих профессий.

Все выше перечисленное связано и с тем, что основная масса предприятий на сегодняшний день требует от молодого специалиста не

---



формирования высоких технологий и новейших конструкций, а только получения наибольшей прибыли от функционирующего производства, хотя не отвечающего технологически и технически. За небольшой период подобной работы достаточно специалисту, для того чтобы потерять интерес к творчеству, новому.

Но самом деле предприятию необходим высокообразованный специалист широкого профиля, способный, с одной стороны, сломить сложившийся стандарт образа заводского специалиста, а так же уметь предлагать новые технические решения, на основе информации о последних разработках, касающихся новых достижений науки и в инженерной практики. К сожалению, не все современные методы обучения способны подготовить специалиста такого уровня.

В современных условиях к специалисту должны предъявляться принципиально новые требования: готовность и способность к непрерывному обучению, генерированию идей; к риску; профессиональной мобильности; креативности и предприимчивости; готовности к работе в высоко конкурентной среде; универсализации работника, связанной с освоением нескольких специальностей и профессий; в соответствии с требованиями рынка труда быстро освоить новую для него профессию.

Необходимо формирование учебно-производственных мастерских в учебных учреждениях, на базе которых выпускаются рабочие кадры для промышленности. Это даст возможность разрешить одну из значимых проблем, которая заключается не только подготовке рабочих кадров высокой квалификации, и инновационно мыслящих специалистов. Вместе с тем, наряду с созданием таких мастерских, важно создание базы для обучений студентов, то есть лаборатории технического творчества, оснащенные современной научно-исследовательской аппаратурой.

---



Необходимо кардинально изменить тактику кадровой политики, так предприятия держаться в основном за счет квалификации старых кадров. Организовать преемственность труда, чтобы не потерять накопленный опыт. Стремление в будущем обучить, а затем удержать специалиста приведет к тому, что предприятия будут обеспечивать их всеми условиями для достойной жизни.

Для России ранее считалась традиционной 5-летняя модель подготовки специалистов. В рамках Болонского процесса (сближение и гармонизация систем высшего образования стран Европы для образования целого европейского пространства высшего образования) в российском образовании была принята многоуровневая система подготовки [8-10]. Первый уровень в образовании подразумевает присвоение степени бакалавра, второй уровень – степени магистра. Такая система подготовки призвана увеличить конкурентоспособность и привлекательность высшего образования, способствовать мобильности студентов, облегчить трудоустройство за счет введения системы, позволяющей легко определить уровень подготовки выпускников, а также обеспечивать высокое качество обучающего процесса.

В настоящий период, по большинству специальностей к сожалению, мы отстаем на 20 лет от мирового рынка труда

Исходя из вышеизложенного, можно сказать, что при переходе на инновационный путь развития устанавливаются определенные требования к усилению качеств профессионального образования и инновационному объединению. Осуществление данных условий возможно с помощью:

- объединения науки, образования и производства как непростой динамичной системы, отдельному состоянию которой отвечают обусловленные взаимосвязи между ее составляющими;

- использования проектно-целевого подхода в формировании профессионального образования, определяющего цели, содержание, технологии

---



образования как программа инновационной деятельности на интегративной основе;

- формирования креативности профессионального образования, направленного на создание конкурентоспособного специалиста;

- организации и развития региональной системы непрерывной системы профессионального образования, в которой регион это субъект, взаимодействующий с высшими, средними профессиональными учебными заведениями, и с социальным, экономическим и культурным комплексами;

- сотрудничества регионального рынка образовательных услуг с рынком труда;

- изменения требований к оценке качества профессионального образования, определяющее регулирование его состояния по специально выделенным критериям качества для всех его элементов.

### Литература

1. Ярошенко Н.Г. Проблемы проектирования содержания среднего профессионального образования в условиях введения нового поколения ГОС СПО // Среднее профессиональное образование. - 2004. № 2. С.2-6.
2. Labour Market Developments in Europe. URL: // [ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2012/pdf/ee-2012-5\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-5_en.pdf)
3. Аверин А. С., Одлис Д. Б. Инновационные формы взаимодействия университетов и производственных предприятий // Инженерный вестник Дона, 2014, № 3 URL: [ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4y2014/2568](http://ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4y2014/2568).
4. Богачева Е.С. Социальные и профессиональные потребности нового качества профессиональной подготовки и проблемы его модернизации



- // Инженерный вестник Дона, 2011, №2 URL:  
ivdon.ru/ru/magazine/archive/n2y2011/426.
5. Глазьев С.Ю. Стратегия опережающего развития и интеграции на основе становления шестого технологического уклада// М: Партнерство цивилизаций. 2013г. №1-2. С. 221-225.
  6. Думанова А.Х. Равновесие устойчивого развития общества // Известия КБНЦ РАН. 2014. №3(59). С.114-118.
  7. Кумышева З.Х., Кильчукова А.Л. Некоторые аспекты региональной дифференциации по уровню и качеству жизни // Международный сельскохозяйственный журнал. 2008. № 6. С 36-38.
  8. Ломакина, Т.Ю., Сергеева М.Г. Инновационная деятельность в профессиональном образовании. Курск: Национальный центр ЮНЕВОК, 2011. 284с.
  9. Новиков А.М. Постиндустриальное образование. М.:Издательство «Эгвес», 2011. 152 с.
  10. Qualifications Systems. Bridges to Lifelong Learning. OECD URL:  
[www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/1B5536D71A7A7D2EC125768200398DD0/\\$File/NOTE7ZNJGA.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/1B5536D71A7A7D2EC125768200398DD0/$File/NOTE7ZNJGA.pdf).

### References

1. Yaroshenko N.G. Srednee professional'noe obrazovanie. 2004. № 2. pp. 2-6.
  2. Labour Market Developments in Europe. URL:  
[ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2012/pdf/ee-2012-5\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-5_en.pdf).
  3. Averin A. S., Odlis D. B. Inženernyj vestnik Dona (Rus), 2014, № 3 URL:  
ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4y2014/2568.
-



4. Bogacheva E.S. Inzhenernyj vestnik Dona (Rus), 2011, №2  
URL.ivdon.ru/ru/magazine/archive/n2y2011/426.
5. Glaz'ev S.Yu. Partnerstvo tsivilizatsiy. 2013. №1-2. pp. 221-225.
6. Dumanova A.Kh. Izvestiya KBNTs RAN. 2014. №3 (59). pp.114-118.
7. Kumysheva Z.Kh., Kil'chukova A.L. Mezhdunarodnyy sel'skokhozyaystvennyy zhurnal. 2008. № 6. pp 36-38.
8. Lomakina, T.Yu., Sergeeva M.G. Innovatsionnaya deyatelnost' v professional'nom obrazovanii: [Innovative activity in professional education]. Kursk: Natsional'nyy tsentr, YuNEVOK, 2011. 284 p.
9. Novikov A.M. Postindustrial'noe obrazovanie [Post-industrial education]. Moscow: Izdatel'stvo «Egves», 2011. 152 p.
10. Qualifications Systems. Bridges to Lifelong Learning. OECD. URL: [etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/1B5536D71A7A7D2EC125768200398DD0/\\$File/NOTE7ZNJGA.pdf](http://etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/1B5536D71A7A7D2EC125768200398DD0/$File/NOTE7ZNJGA.pdf).