

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Влияние научно-технического прогресса и инноваций на современный рынок труда

УДК 331.101.5.316.422

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4Б1	Пичкур Роман Геннадьевич		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Аникина Екатерина Алексеевна	канд. экон. наук, доцент		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Ермушко Жанна Александровна	канд. экон. наук, доцент		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
программист	Долматова Анна Валерьевна	-		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Экономика	Барышева Галина Анзельмовна	д-р экон. наук, профессор		

**Планируемые результаты обучения по направлению подготовки
38.03.01 Экономика**

Код	Результат обучения
<i>Универсальные компетенции</i>	
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве <i>члена команды</i> , состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать корпоративной культуре</i> организации
P3	Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.
P4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях
<i>Профессиональные компетенции</i>	
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик, с учетом действующей нормативно-правовой базы;
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности

Код	Результат обучения
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки 38.03.01 Экономика

УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель ООП Экономика
_____ Г.А. Барышева
«__» _____ 2019 г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

бакалаврской работы

Студенту:

Группа	ФИО
Д-3Б4Б1	Пичкуру Роману Геннадьевичу

Тема работы:

Влияние научно-технического прогресса и инноваций на современный рынок труда

Утверждена приказом директора (дата,
номер)

2271/с от 25.03.2019 г.

Срок сдачи студентом выполненной
работы:

27.05.2019 г.

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

Исходные данные к работе

Аналитические доклады и нормативные документы, касающиеся развития современного рынка труда, научно-технического прогресса и инноваций, публикации в СМИ (в том числе электронные), внутренние документы предприятия

Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	Теоретические аспекты организации рынка труда; Типология, структура, особенности российской рабочей силы; Специфика рынка труда в России и технологически-развитых странах: сравнительный анализ; Научно-технический прогресс и инновационное развитие в России; Реализация планов по инновационному развитию и его влияние на рынок труда; Направления совершенствования государственной политики занятости в условиях научно-технического прогресса и инноваций
Перечень графического материала	Сущность НТП; Механизм влияния науки на производительные силы общества; Механизм получения научной ренты; Трудовые ресурсы в России; Динамика рынка труда в России за последние 5 лет; Приоритеты научно-технологического развития; Барьеры инновационного развития экономики России
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы	
Раздел	Консультант
Социальная ответственность	Ермушко Ж.А., канд. экон. наук, доцент

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	10.01.2019 г.
---	---------------

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент ШИП	Аникина Екатерина Алексеевна	канд. экон. наук, доцент		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4Б1	Пичкур Роман Геннадьевич		

Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 105 страниц, 2 рисунка, 11 таблиц.

Ключевые слова: рынок труда, человеческий капитал, профессиональные навыки, цифровая экономика, промышленные предприятия, управление, научно-технический прогресс, инновация

Объектом исследования является рынок труда. Предметом исследования является влияние научно-технического прогресса и инноваций на современный рынок труда.

В процессе исследования были выполнены обобщения, наблюдения, методы группировки и сравнения, графические и аналитические методы. В процессе выполнения выпускной квалификационной работы использовались компьютерные технологии; в частности, система электронных таблиц MS Excel использовалась для проведения расчетов, построения графиков и диаграмм.

Настоящая работа посвящена особенностям функционирования рынка труда в условиях развития инновационной цифровой экономики и определении основных направлений в управлении человеческим капиталом как главного фактора производства в условиях инновационной экономики

Экономическая эффективность/ значимость работы: в данном исследовании необходимо провести сравнительный анализ структуры рынка труда различных стран по видам занятых трудом, определить тренды развития рынка труда и человеческого капитала в российской экономике и пути формирования человеческого капитала, соответствующего потребностям рынка труда в условиях цифровой экономики. Также, требуется проанализировать изменения на рынке труда Российской Федерации, выявить проблемы в данной сфере и предложить пути их решения.

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки

В данной работе применены следующие термины с соответствующими определениями:

BigData – Большие данные (англ. big data, ['big 'deɪtə]) — обозначение структурированных и неструктурированных данных огромных объёмов и значительного многообразия, эффективно обрабатываемых горизонтально масштабируемыми программными инструментами, появившимися в конце 2000-х годов и альтернативных традиционным системам управления базами данных.

EY – «Ernst & Young» («Эрнст энд Янг», в наст. время EY) британская аудиторско-консалтинговая компания, одна из крупнейших в мире (входит в «большую четвёрку» аудиторских компаний). С 2013 года действует под торговой маркой EY, представляющей собой акроним от наименования компании. Штаб-квартира – в Лондоне.

MROT – Минимальный размер оплаты труда, установленный минимум оплаты труда в час, день, неделю или месяц (год), который работодатель может (должен) платить своему работнику, и за который работник может законно продать свой труд

ВЭФ – Всемирный экономический форум – швейцарская неправительственная организация, наиболее известная организацией ежегодных встреч в Давосе. На встречи приглашаются ведущие руководители бизнеса, политические лидеры, видные мыслители и журналисты. Предметом обсуждения являются наиболее острые мировые проблемы, включая здравоохранение и охрану окружающей среды.

НИОКР – Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы – совокупность работ, направленных на получение новых знаний и практическое применение при создании нового изделия или технологии.

Оглавление

Реферат	6
Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки	7
Введение	9
1 Рынок трудовых ресурсов на современном этапе развития.....	12
1.1 Особенности товара «труд». Теоретические аспекты организации рынка труда	12
1.2 Типология, структура, особенности рынка труда в России.....	25
1.3 Специфика рынка труда в России и технологически-развитых странах: сравнительный анализ	35
2 Влияние научно-технического прогресса и инноваций на развитие на российский рынка труда.....	42
2.1 Научно-технический прогресс и инновационное развитие в России....	42
2.2 Реализация планов по инновационному развитию и его влияние на рынок труда	53
2.3 Направления совершенствования государственной политики занятости в условиях научно-технического прогресса и инноваций	67
3 Корпоративная социальная ответственность на предприятии ООО «КП «Радуна»	82
3.1 Анализ факторов внутренней социальной ответственности.....	84
3.2 Анализ факторов внешней социальной ответственности	87
3.3 Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности.....	90
Заключение.....	93
Список использованных источников:.....	99

Введение

На сегодняшний день для России весьма актуальна задача технологической модернизации производственной сферы, повышение конкурентоспособности российского производства как на внутреннем, так и на мировом рынках. Решение данных проблем невозможно без качественных изменений на рынке труда, модернизации механизмов управления человеческим потенциалом как страны в целом, так и каждой организации в отдельности. В современных условиях хозяйствования, когда кадровый потенциал субъекта производственно-коммерческой деятельности является важнейшим фактором экономического развития, происходит постоянное усложнение структуры рынка труда, трансформация механизмов взаимодействия работодателя, работника и государства. Актуальность данного исследования бесспорна, так как без новых подходов к управлению трудовыми ресурсами нет возможности существенно улучшить экономику государства.

Настоящая работа посвящена особенностям функционирования рынка труда в условиях развития инновационной цифровой экономики и определении основных направлений в управлении человеческим капиталом как главного фактора производства в условиях инновационной экономики.

Целью данной выпускной квалификационной работы является выявление направлений совершенствования государственной политики занятости в условиях научно-технического прогресса и инноваций.

Для достижения поставленной цели в работе необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть особенности рынка труда Российской Федерации;
- провести сравнительный анализ рынка труда в России и в технологически развитых странах;
- рассмотреть текущее состояние научно-технического и инновационного развития России;

– определить степень влияния научно-технологического развития на рынок труда Российской Федерации;

– изучить проводимую государством политику занятости в условиях научно-технического прогресса и инноваций, выявить направления ее совершенствования.

Объектом исследования является рынок труда Российской Федерации. Предметом исследования является влияние научно-технического прогресса и инноваций на современный рынок труда.

Основами теоретического анализа являются рассмотрение действующих программ развития рынка труда России и ЕС, статистических данных МВФ, а также обзоры авторитетных мировых консалтинговых компаний. Теоретической основой работы послужили труды отечественных и зарубежных авторов в области исследования проблем рынка труда и инновационного развития экономики России. Нормативно-правовую базу исследования составили законодательные акты и нормативные документы Российской Федерации и ее субъектов.

Методологическую основу работы образуют общенаучные методы познания. В исследовании использовались принципы и методы предметно-логического и структурно-функционального анализа, статистические методы анализа исходной информации.

Данное исследование оказывает влияние на различные аспекты социально-трудовой сферы. Так, ряд ученых главными целями информационно-технологических преобразований считают внедрение капиталистической логики извлечения прибыли в трудовые отношения; рост производительности труда и капитала; глобализацию и поиск наиболее благоприятных условий для производства; обеспечение государственной поддержки для повышения производительности и конкурентоспособности экономики. Существует и иная точка зрения, согласно которой научно-технический прогресс, помимо повышения качества жизни граждан,

преобразует социальную парадигму жизни людей, открывая новые возможности для трудоустройства и получения новых знаний, расширения кругозора, освоения новых профессий и повышения квалификации.

Формирование инновационной экономики предъявляет принципиально новые требования к качественным характеристикам работающих, компетенции которых становятся стратегическим ресурсом преобразования экономики. Необходимость соответствия сформированных работниками навыков спросу на навыки в инновационной экономике требует оценки готовности к профессиональному развитию и работе на новых типах рабочих мест, формирующихся под влиянием инновационной экономики.

Перемены, происходящие на глобальных рынках, во многом обусловлены бурным развитием сферы информационных технологий. Происходящие процессы не могут не затрагивать отечественный рынок и в том числе рынок труда.

В качестве практических результатов исследования необходимо выделить следующие:

- изменение структуры занятости населения в пользу более гибкой занятости, сокращение неэффективных рабочих мест, расширение сферы услуг, возникновение новых сфер деятельности;

- внедрение эффективных систем мониторинга и прогноза ситуации на рынке труда;

- улучшение качества рабочей силы в связи с реформированием системы профессионального образования, также развития системы непрерывного профессионального образования, профессиональной подготовки и переподготовки сотрудников с учетом приоритетов развития экономики государства.

1 Рынок трудовых ресурсов на современном этапе развития

1.1 Особенности товара «труд». Теоретические аспекты организации рынка труда

Мы живем во время быстро меняющейся окружающей среды (как экономической, так и социальной, политической, культурной), что связано с развитием науки, технологий. Жизнь, ее ритм увеличиваются непомерными темпами, – это словно вызов современности человеку. Не остается без изменений и рынок труда.

Рынок труда представляет собой сферу формирования спроса и предложения на рабочую силу. В результате данного механизма определяется равновесная цена и устанавливается уровень занятости населения. Важно помнить, что на рынке труда предлагается способность к специфическому виду деятельности, навык, квалификация, но не сам индивид. В последнее время наиболее актуальным понятием в сфере труда и занятости является «человеческий капитал», под которым как раз и понимается набор знаний, умений, навыков человека, которыми он оперирует, выходя на рынок труда.

Взаимоотношения между работником и работодателем строятся по законам рынка труда, на который имеют влияние многие факторы экономического и политического состояния государства, социальные и демографические процессы. Оценка и прогнозы этих отношений требуют изучения общих мировых тенденций, экономического и регионального развития, которые определяют спрос и предложение.

Рынок труда – это экономическое понятие, обозначающее совокупность финансовых и юридических процедур, с помощью которых осуществляется обмен трудовых/профессиональных услуг, навыков, знаний,

функций на материальную компенсацию. Иначе говоря, рынок труда представляют собой экономическую сферу, в которой формируется спрос и предложение на рабочую силу, квалифицированные навыки и специальные знания.

На рынке труда представлены два основных участника – работник, предлагающий свои знания и умения, и работодатель, которому они необходимы для экономической/производственной деятельности. Главным объектом в этой сфере выступает человеческий ресурс и трудовой капитал, который накапливает работник в процессе обучения и опыта. Чем выше профессиональные навыки, уровень квалификации, объем знаний и умение применять их в экономической деятельности, тем выше ценится такой сотрудник. Квалификация, образование и опыт дают работнику возможность претендовать на высокую заработную плату и трудоустройство в организации с высоким статусом и репутацией. Главным назначением рынка труда выступает обеспечение постоянной работой всех людей, которые способны трудиться и имеют к этому желание. В данном аспекте задача работодателя заключается в обеспечении комфортных условий труда, соблюдение нормативных актов Трудового законодательства и выплата заработной платы в соответствии с квалификацией и профессиональными навыками сотрудника.

Поскольку спрос и предложение – величины нестабильные и часто не совпадающие, работникам и работодателям нередко требуется посредник. В этом качестве от лица государства выступают службы занятости населения и частные рекрутинговые агентства.

На формирование рынка труда оказывают многие факторы:

– Спрос и предложение. Основополагающий фактор, определяющий потребности различных отраслей промышленности, рыночной экономики и сферы услуг в определенном перечне специалистов и оценке возможности вакансий на предмет удовлетворения их.

– Конкуренция в сфере специалистов и работодателей. Нестабильный фактор, зависящий от общего положения экономики в мире, стране и конкретном регионе, а также от баланса спроса и предложений. В определенных сферах и временных периодах возникает конкурентная борьба компаний за привлечение к себе специалистов высокой квалификации, но чаще этот процесс наблюдается в среде работников за места и должности с достойной оплатой.

– Социально-экономические условия государства и его отдельных регионов. В периоды экономического подъема или кризисных явлений возникают различные виды сложностей на рынке труда, которые провоцируют конкуренцию среди потенциальных сотрудников и организаций, желающих получить ценные кадры.

– Миграционные и демографические процессы. Эти два понятия определяют показатель экономически активного населения и соотношение возрастных групп на рынке труда. Экономически активное, иначе говоря трудоспособное и нуждающееся в работе население в свою очередь определяется социально-экономической обстановкой государства, от которой зависит уровень рождаемости и смертности, а также мобильность работников.

– Политика государства. Экономическая ситуация частично подвержена общеполитическим процессам, происходящим в стране, государство может воздействовать на рынок труда посредством нормативно-правовых и административных мер – законов, налогов, субсидирования, регулирование безработицы и инфляции.

Кризисные явления, которые начались в 2014 году и продолжаются по сей день, значительно изменили экономическое положение и кадровую политику большинства крупных и средних компаний. Что касается небольших и мелких предприятий, то некоторые из них просто не смогли удержаться на плаву. Последние два года большинство организаций

произвели антикризисные мероприятия, которые негативно отразились на трудящихся и сотрудниках практически всех сфер экономики и промышленности. Очень многие предприятия и компания прибегли к таким методам, как сокращение штатов и снижение заработной платы, за счет чего нарушился и без того шаткий баланс спроса и предложений.

Количество претендентов и кандидатов на открытые вакансии увеличилось в разы, а уровень заработной платы при этом существенно снизился. Однако в 2016 году в кадровой политике многих предприятий наметилась тенденция к повышению спроса на персонал. Поводом к таким изменениям стали изучение и аналитика успешных организации и деятельности успешных компаний (конкурентов), которые выстояли в сложных кризисных условиях. Как показали исследования, человеческий капитал является одним из основных факторов эффективной работы предприятия, поэтому на современном рынке наметились установка на поиск и привлечение высококвалифицированных специалистов. Однако в данном вопросе речь идет именно о профессионалах самого высокого уровня, имеющих отличную репутацию, знания и навыки. За таких профи иногда идет нешуточная борьба с привлечением рекрутеров особой категории, хедхантеров или «охотников за головами». В остальном же количество предложений от кандидатов по-прежнему значительно превышает число активных вакансий с достойной оплатой и хорошими условиями труда. В данном аспекте необходимо рассмотреть также вопрос о потребности в специалистах определенных направлений с точки зрения системы образования.

Некоторое время назад ажиотажной популярностью в ВУЗах пользовались экономические и юридические направления, что привело к значительному перевесу массы дипломированных специалистов над потребностью в их услугах, то есть, переизбытку кадров. Этот негативный фактор рынка труда усугубляется еще и тем, что молодые люди выбирают

профессию не по призванию, а по престижности. Современный спрос на профессии постоянно дополняется, возникает потребность в специалистах нового уровня с квалифицированными знаниями и навыками работы с инновационными технологическими продуктами и программным обеспечением. Развитие цифровых технологий, компьютерная оптимизация и автоматизация производственных, финансовых и экономических процессов провоцирует рост спроса на специалистов, обладающих не только базовыми знаниями в основных сферах промышленности и бизнеса, но и умеющих работать с программным обеспечением. Такие реалии экономики приводят к обновлению требований к кандидатам, а также совмещению нескольких профессий.

Особенности современного рынка труда обусловлены теми изменениями, которые происходят как в общемировой и государственной экономике, так и реорганизацией отраслевых предприятий, частных компаний и корпораций. Как уже было отмечено выше, переизбыток определенных кадров и повальные сокращения последних лет привели к тому, что кандидатов на вакансии много, а вот действительно квалифицированных специалистов востребованных профессий мало.

На сегодняшний день экономика нуждается в таких специалистах, как:

- строители различной квалификации и уровня, от рабочих специальностей до проектировщиков и инженеров-строителей;
- профессионалы в области IT-технологий и системные администраторы, как в бизнесе и сфере продаж, так в промышленном секторе экономики;
- к наиболее востребованным относятся специалисты в области мобильных разработок, BigData, облачных технологий и информационной безопасности, программисты, консультанты SAP;

– управленцы и администраторы, знакомые с новыми тенденциями в сфере организации и реорганизации предприятий, управления персоналом;

– в связи с переходом многих компаний на проектный менеджмент становится все более востребованы руководители проектов и HR-специалисты, обладающие навыками подбора персонала в команду и управления работой коллектива;

– рекламисты, маркетологи, специалисты в области продаж – универсальные направления, уже традиционно востребованные во всех сегментах промышленности;

– медицинские работники и врачи, как для государственных и муниципальных учреждений, так и для частных клиник и медицинских центров.

Если говорить в общем, то в последние годы наблюдается тенденция к постоянному обновлению трудовых навыков и получению новых знаний. В настоящее время очень нужны сотрудники, которые имеют способность и желание менять, замещать, совершенствовать свои профессиональные умения, повышать квалификацию и мастерство, принимать нестандартные решения. Конкуренция на рынке вакансий и многозадачность современных экономических процессов требует от кандидатов получать дополнительные, смежные профессии. В больших корпорациях руководство поддерживает своих сотрудников, предлагая различные программы обучения, повышения квалификации, тренинги и курсы. Исходя из этого, следует понимать, что многофункциональность и совмещение профессий относится к одной из важных тенденций современного рынка труда.

Индекс рынка труда рассчитывается путем агрегирования ключевых показателей (в том числе: среднего уровня зарплаты, безработицы, условий и емкости рынка труда) и отражает совокупное состояние этого сектора. Он позволяет получить достоверную оценку не только уровня занятости для каждого региона, но то, насколько этот регион привлекателен для

работодателей и тех специалистов, которые заинтересованы в поиске работы. Судя по прогнозам, особых качественных изменений рынок труда 2019 не претерпит и в лидерах по-прежнему останутся обе столицы; Московская, Сахалинская, Тюменская, Нижегородская, Свердловская и Ленинградская области; Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий автономные округа, в которых индекс рынка труда 2019 по прогнозам будет больше 60 баллов. При этом в столицах этот показатель демонстрирует завидную устойчивость и уже много лет превышает отметку 80 баллов. Чем больше величина индекса рынка труда, тем меньше уровень безработицы и среднее количество времени, затрачиваемое на поиск подходящей работы, и тем выше уровень оплаты и емкость рынка труда.

Невысокие значения индекса характерны для районов с низким уровнем экономического развития и, как следствие, низким уровнем оплаты и емкости рынка труда. В число проблемных регионов с низким индексом рынка труда в 2019 году, по прогнозам, войдут республики: Алтай, Кабардино-Балкария, Карачаево-Черкессия, Тыва, Ингушетия и Калмыкия, в которых этот показатель меньше 20 баллов.

Каких специалистов будет сложнее всего искать в 2020 году? Конечно, необходимо учитывать ситуацию в конкретном регионе, но в большинстве из них лидерами по востребованности на рынке труда по-прежнему останутся продавцы, торговые консультанты, менеджеры. Количество предложений на каждую вакансию в этой сфере составляет, чаще всего, только 1–2, в то время, как нормой эксперты считают 5–6 соискателей на каждое предлагаемой рабочее место.

В регионах с развитым промышленным производством востребованными будут рабочие профессии разного уровня квалификации, а также строители, укладчики, грузчики. Потребуется инженерные кадры в таких отраслях производства, как машиностроение, пищевая промышленность, радиоэлектроника, металлургия, электроэнергетика. Спрос

на специалистов будет превышать предложение на рынке труда и в области сельскохозяйственного производства. В том числе будут востребованы экономисты и финансисты, специализирующиеся в этой сфере деятельности. На верхних позициях рейтинга останутся и IT-специалисты – в регионах наблюдается устойчивый рост вакансий этой категории, в некоторых субъектах он составляет более 30% за год. Если говорить о специализациях, сложнее всего найти программистов и разработчиков (40% от общего количества вакансий). Работодатели в следующем году будут искать инженеров, сисадминов и менеджеров проектов. На рынке труда в 2020 году ожидают специалистов в таких областях, как «Администрирование персонала», «Медицина», «Банки, инвестиции, лизинг», «Маркетинг, реклама и PR».

Несмотря на утешительные заверения Правительства о том, что дно кризиса уже пройдено, эксперты-экономисты радужных прогнозов не дают. И, хотя ожидается, что в будущем году количество предприятий, планирующих расширение штатов, превысит тех, которые собираются сокращать их, говорить о том, что рост экономики начнется, пока рано. По данным, приведенном в отчете компании EY, увольнять персонал на этом основании в 2019 году планируют 19% российских компаний, в то время, как принимать новых сотрудников – 21%. Особых изменений на рынке труда ожидать не стоит, это, в том числе, касается и уровня заработных плат. И, хотя замораживать их работодатели не собираются, прибавки не будут значительными. Судя по опросам, фонд оплаты труда работодатели собираются увеличить в среднем только на 7,5%. И, как стало трендом в последнее время, большая часть из них (76%) будут применять индивидуальный подход в вопросах повышения заработной платы сотрудникам и в этом случае, есть вероятность, что заработная плата добросовестных работников в среднем возрастет на 17,5%.

Кроме того, планируется увеличение числа сотрудников, работающих удаленно. Работодатели в прошлые годы уже успели убедиться, что производительность труда тех, кто работает дома, оказывается даже выше, чем у тех, кто находится в офисе. Кроме того, такой формат рабочего места позволяет существенно экономить.

В каждой стране рынок труда формируется самостоятельно и зависит от ряда отличительных факторов. Приведем наиболее весомые из них:

- макроэкономические условия (основные показатели, определяющие общее состояние национальной экономики);
- минимальный размер оплаты труда;
- уровень оплаты труда;
- спрос на квалифицированную рабочую силу;
- демографическая, социальная структура населения;
- государственная политика в области труда и занятости;
- техническая оснащенность производства;
- оценки престижности той или иной профессии и др. [1].

Безусловно, государство призвано оказывать поддержку рынку труда, осуществляя федеральные программы. К примеру, Министерство труда и социальной защиты РФ призваны реализовать программу «Содействие занятости населения», запланированную на 2013–2020 гг., выделив 579 025 967,3 тыс.руб. на реализацию следующих целей:

- создание условий для формирования гибкого, эффективно функционирующего рынка труда;
- предотвращение роста напряженности на рынке труда за счет минимизации уровней общей и регистрируемой безработицы;
- удовлетворение не обеспеченного внутренними ресурсами спроса экономики на рабочую силу за счет внешней трудовой миграции;
- снижение численности иностранных граждан, незаконно осуществляющих трудовую деятельность в Российской Федерации;

- обеспечение сохранения здоровья работников за счет улучшения условий их труда;
- обеспечение соблюдения трудовых прав граждан и т.д. [2].

Рассмотрим статистические данные рынка труда. На апрель 2017 г., согласно официальным данным, численность рабочей силы за 2016 г. составила 76 636,1 тыс. чел. (52,3 % от общей численности населения) в сравнении с аналогичным показателем за 2015 г. – 76 587,5 тыс. чел. При этом наибольшая доля экономически активного населения в экономике приходится на Центральный (21 281,6 тыс. чел.) и Приволжский (15 457,3 тыс. чел.) федеральные округа (соответственно 27,7 % и 20,2 % от общей численности занятых). Численность занятых составляет в 2016 г. 72 392,6 тыс. чел. (94,5 % от числа рабочей силы). Число безработных (не имеющих работу, но активно ищущих ее) составило 4 243,5 тыс. чел., при этом наибольшее их число приходится на Сибирский (18,4 %), Центральный (17,8 %) и Приволжский (17,6 %) федеральные округа.

Что касается уровня безработицы, то, исходя из табл. 1, видно, что в период с 2008 по 2011 г. уровень безработицы не падал ниже 6 %, что было вызвано экономическими проблемами, связанными с финансовым кризисом 2008 г., которые вызывали многочисленные сокращения. Однако с 2012 г. ситуация на рынке труда стала выравниваться и относительно стабилизировалась. Однако многие эксперты отмечают, что официальные данные приукрашивают истинное положение дел в связи с использованием методологии Международной организации труда, и в действительности в России сегодня уровень безработицы составляет 11%.

Исходя из вида экономической деятельности, распределение занятого населения следующее (таблица 2).

Таблица 1 – Уровень безработицы в РФ в среднем за год, %

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
6,2	8,3	7,3	6,5	5,5	5,5	5,2	5,6	5,5

Таблица 2 – Виды экономической деятельности в соответствии с ОКВЭД. Без учета данных по Республике Крым и г.Севастополю, %

Сельское и лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	5,02
Добыча полезных ископаемых	0,84
Обрабатывающие производства	11,4
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1,78
Строительство	2,03
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования, гостиницы и рестораны	23,77
Транспорт и связь	5,0
Финансовая деятельность, операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	9,0
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение	6,11
Образование	15,84
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	12,94
Другие виды экономической деятельности	6,18

Как видно из данных таблицы 2, наибольшая доля занятых по основным видам экономической деятельности приходится на сферу торговли, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования, гостиницы и рестораны (23,77 %). Значительная доля населения вовлечена в сферу образования (15,84 %) и

здравоохранения (12,94 %). Доля занятых в обрабатывающей промышленности составила 11,4 %, а менее всего в национальной экономике занято в сферах строительства (2,03 %), производства и распределения электроэнергии, газа и воды (1,78 %), также добычи полезных ископаемых (0,84 %) ввиду сложных условий работы. Данная таблица демонстрирует, что в России наиболее развита непроизводственная сфера, сфера услуг. Сельское хозяйство вовлекает всего 5,02 % занятых, что говорит о его недостаточном развитии. Аналогичным образом можно констатировать наличие небольшого количества предприятий обрабатывающей промышленности.

Эксперты Всемирного экономического форума в январе 2016 года предложили вниманию общественности свой отчет на тему «Будущее профессий. Профессии, навыки и стратегия трудовых ресурсов для четвертой промышленной революции» [3]. В отчете представлены прогнозы потребности в кадрах и компетенциях на период до 2025 года. Эксперты прогнозируют развитие рынка труда в отраслевом разрезе, а также ими представлены рекомендации по перспективному развитию рабочей силы и рынка труда для отдельных стран и отраслей.

В настоящее время мы можем воочию наблюдать значительное влияние современных технологий на рынок труда. Активный рост сетевой занятости – растущие сообщества фрилансеров, краудсорсинг, сетевая торговля, инвестирование и образовательные ресурсы. Люди объединяются для решения общих проблем и создания общих ценностей.

При этом государственные институты отечественного рынка труда не успевают за его бурным развитием, практически отсутствуют инструменты реальной помощи в профессиональном определении и поиске профессий и вакансий. Традиционные биржи труда частично выполняют данную работу, однако нет единого государственного информационного ресурса (пространства) для подбора вакансий в соответствии со способностями и компетенциями кандидатов.

12 декабря 2016 года состоялась встреча, на которой была представлена концепция Российской Федерации по реализации инициативы Международной организации труда «Будущее сферы труда». По словам заместителя министра труда и социальной защиты РФ Любови Ельцовой: «Она позволяет еще раз под более широким углом взглянуть на труд и наряду с прогнозом сформулировать наше видение перспектив его трансформации, обусловленной развитием новых технологий, расширением мобильности работников, растущими возможностями, предоставляемыми сферой образования, и другими изменениями, которые мы все сейчас наблюдаем. К настоящему времени уже разработана дорожная карта по определению перспектив будущего сферы труда в Российской Федерации. В нее включены мероприятия, которые будут проходить у нас в стране в период до 2019 года и по которым в том или ином аспекте будет обсуждаться будущее сферы труда в целом или по отдельным направлениям. Это живой документ, который будет постоянно обновляться и расширяться» [4].

Это можно назвать весьма «своевременной» инициативой, учитывая, что на данный момент существует уже вторая редакция Атласа новых профессий, подготовленного экспертами агентства стратегических инициатив [5]. Возможно интеграция частных инициатив и действий министерств принесла бы большую пользу для развития рынка труда.

Подобные глобальные перемены на рынке труда оказывают значительное психологическое давление на каждого человека. Однако степень этого давления различна. Она зависит от уровня осведомленности о грядущих переменах на рынке труда, от степени уверенности человека в своей компетентности и, в том числе, от уровня его самооэффективности.

1.2 Типология, структура, особенности рынка труда в России

По данным Минэкономразвития РФ, а также в соответствии с официальными заявлениями Правительства РФ, восстановление экономики России в 2019 г. будет характеризоваться достаточно высокими темпами: 2,4 % [6, 7]. Следовательно, национальная хозяйственная система страны остро нуждается в высококвалифицированных трудовых ресурсах [8], необходимых для реализации преобразований в экономической сфере, нацеленных на новую модель опережающего экономического развития [9]. Российский рынок труда представляет собой социально-экономическую систему общественных отношений, которые характеризуются такими показателями, как: численность трудоспособного населения (таблица 3); производительность труда (таблица 2); уровень средней заработной платы в отрасли (таблица 5); уровень занятости населения (таблица 3); уровень безработицы (в том числе, скрытой безработицы); количество и отраслевое распределение вакансий; уровень мобильности рабочей силы и др. [7, 10].

Если проанализировать данные, представленные в таблицах 1–3, то можно сделать вывод, что рынок труда в России характеризуется рядом особенностей:

1) неравномерность в распределении трудоспособного населения как по отраслям экономики страны, так и в географическом смысле, это объясняется существенными отличиями в размере заработной платы, как по регионам Российской Федерации, так и по отраслям. Рынок труда во многом определяется структурой национальной экономики, которая на сегодняшний день оценивается как экспортно-сырьевая, поэтому трудоспособное население концентрирует свое внимание на тех сферах производственно-коммерческой деятельности, где есть спрос на рабочую силу и, главное, есть возможность платить достойную заработную плату. Чтобы преодолеть

дисбаланс в распределении численности активной рабочей силы по отраслям, государству необходимо реструктуризировать экономику страны, способствовать развитию машиностроения и приборостроения, перерабатывающей промышленности, сельского хозяйства и сферы услуг и социального обслуживания населения;

2) сохраняется низкая производительность труда, при этом наблюдается ситуация, когда темп роста заработной платы (в номинальном ее выражении) за последние 7 лет положителен, а индекс производительности труда в целом по экономике России отрицателен. Этот дисбаланс существенно затрудняет реализацию разработанных Правительством РФ программ преобразования экономики государства;

3) в последние годы сохраняется достаточно низкий уровень безработицы (5,5 %), отчасти это объясняется демографической ситуацией, сопряженной с нехваткой рабочей силы в ряде отраслей народного хозяйства, но при этом растет число безработных в двух возрастных категориях: возраст 20–29 лет, возраст 50–59.

Таблица 3 – Численность рабочей силы Российской Федерации, в среднем за год, тыс. человек

	Год						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Численность рабочей силы в Российской Федерации	75 477,9	75 779,0	75 676,1	75 528,9	75 428,4	76 587,5	76 636,1
Центральный Федеральный округ	20 677,1	20 914,5	21 041,5	21 007,4	21 126,1	21 108,2	21 281,6
Северо-Западный федеральный округ	7 640,8	7 671,5	7 649,4	7 580,4	7 535,2	7 604,2	7 607,5
Южный федеральный округ	6 968,4	6 976,6	6 993,5	6 989,8	6 951,6	8 180,1	8 166,3
Северо-Кавказский федеральный округ	4 357,5	4 443,4	4 485,4	4 524,6	4 544,1	4 492,3	4 535,1
Приволжский федеральный округ	15 862,8	15 834,7	15 715,1	15 605,0	15 515,7	15 502,2	15 457,3
Уральский федеральный округ	6 523,9	6 549,3	6 550,9	6 544,8	6 508,0	6 508,7	6 447,9
Сибирский федеральный округ	10 010,3	9 939,1	9 813,1	9 842,9	9 835,3	9 815,5	9 784,8

Продолжение таблицы 3

Дальневосточный федеральный округ	3 437,2	3 459,0	3 427,2	3 434,0	3 412,4	3 376,3	3 355,5
Численность безработных в РФ	5 544,2	4 922,4	4 130,7	4 137,4	3 889,4	4 263,9	4 243,5
Уровень безработицы населения РФ, в среднем за год, %	7,3	6,5	5,5	5,5	5,2	5,6	5,5

Таблица 4 – Индекс производительности труда по России и основным отраслям экономике РФ (по разделам ОКВЭД) в 2010-2016 гг. (% к предыдущему году)

	Год						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
В целом по экономике	103,2	103,8	103,3	102,2	100,7	97,8	99,8
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	88,3	115,1	100,2	106,2	103,3	104,9	103,9
Рыболовство, рыбоводство	97,0	103,5	109,4	105,6	96,1	99,5	96,3
Добыча полезных ископаемых	104,3	102,7	100,3	100,8	102,8	98,4	98,3
Обрабатывающая промышленность	105,2	105,6	104,8	102,2	102,5	96,9	100,8
Производство и распределение электроэнергии, газа, воды	103,0	99,8	100,2	99,1	100,2	99,9	102,1
Строительство	99,6	105,2	101,4	98,2	98,4	101,0	96,4
Оптовая и розничная торговля, услуги, ремонт, обслуживание	103,6	101,9	102,1	99,6	98,7	91,5	96,9
Гостиницы и рестораны	101,7	102,3	101,9	100,6	99,8	94,1	95,2
Транспорт и связь	103,2	105,4	102,2	100,4	100,4	99,4	99,8
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	104,0	99,6	100,8	108,0	98,6	97,2	100,3

Таблица 5 – Среднемесячная номинальная заработная плата работников по основным отраслям экономики Российской Федерации, рублей

	Год						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Всего по экономике	20 952	23 369	26 629	29 792	32 495	34 030	36 709
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	10 668	12 464	14 129	15 724	17 724	19 721	21 755

Продолжение таблицы 5

Рыболовство, рыбоводство	23 782	25 940	29 201	32 437	37 062	46 676	54 927
Добыча полезных ископаемых	39 895	45 132	50 401	54 161	58 959	63 695	69 936
Обрабатывающие производства	19 078	21 781	24 512	27 045	29 511	31 910	34 592
Производство и распределение электроэнергии, газа, воды	24 156	26 966	29 437	32 231	34 808	36 865	39 629
Строительство	21 172	23 682	25 951	27 701	29 354	29 960	32 332
Оптовая и розничная торговля, услуги, ремонт, обслуживание	18 406	19 613	21 634	23 168	25 601	26 947	30 030
Гостиницы и рестораны	13 466	14 693	16 631	18 304	19 759	20 626	22 041
Транспорт и связь	25 590	28 609	31 444	34 576	37 011	38 982	41 510
Финансовая деятельность	50 120	55 789	58 999	63 333	68 565	70 088	80 289
Государственное управление и обеспечение военной безопасности	25 121	27 756	35 701	10 449	42 659	41 916	43 611
Образование	14 075	15 809	18 995	23 458	25 862	26 928	28 088
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	15 724	17 545	20 641	24 439	27 068	28 179	29 742

Государственной политике в сфере занятости населения необходимо уделить особое внимание преодолению данной тенденции, так как безработица среди молодежи и людей предпенсионного возраста чревата ростом социальной нестабильности в обществе и, как следствие, возникновением благодатной почвы для революционных настроений (плачевный опыт соседнего государства Украины и стран ближневосточного региона тому яркое подтверждение);

4) российский рынок труда, к сожалению, обладает еще одной особенностью – отсутствие эффективной системы мотивации в профессиональной сфере. Естественно это приводит к снижению производительности труда, отсутствию у работника стремления на саморазвитие и повышение квалификации. Главная причина данных пагубных явлений – это низкая оплата труда. Несмотря на то, что размер средней заработной платы в стране растет (таблица 4), реальные доходы

россиян, по расчетам аналитиков агентства FitchRatings [11], продолжают снижаться.

Неоспорим тот факт, что от уровня развития рынка труда в стране во многом зависят социально-экономические и политические процессы в обществе, поэтому государство берет на себя роль регулятора трудовых отношений между работодателем и работником. Именно от эффективности государственного регулирования рынка труда зависит не только успех национальной экономики, но и гарантии обеспечения национальной безопасности страны.

Регулирование рынка труда со стороны государства реализуется методами прямого воздействия (программы создания новых рабочих мест; программы в области образования, подготовки и переподготовки кадров; изменения в трудовом законодательстве; определение минимального размера оплаты труда (МРОТ); программы адаптации и социальной помощи молодым специалистам; программы социальной поддержки безработных и т.д) [12]. Также существуют меры косвенного государственного воздействия на рынок труда: совершенствование нормативной правовой базы в сфере трудовых отношений; содействие территориальной мобильности рабочей силы; государственное субсидирование инвестиционных программ по расширению производства; предоставление госзаказов предприятиям; предоставление прав на налоговые льготы, развитие инфраструктуры региона с целью повышения качества жизненного пространства; программы создания новых рабочих мест в моногородах т.д. [10, 12].

В целях модернизации рынка труда и повышения эффективности использования трудового потенциала страны Правительство РФ в лице Министерства экономического развития в рамках документа «Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2017 г. и на период 2018–2019 гг.» [6] определило:

а) повысить эффективность использования трудовых ресурсов в национальной экономике, так как в ближайшее время демографические ограничения будут нарастать, что обусловлено сокращением численности населения трудоспособного возраста к 2019 г. до 71,5 млн человек (сокращение населения трудоспособного возраста за этот период составит примерно 3,7 млн человек). Сокращение численности трудоспособного населения частично объясняет прогноз о стабильности уровня безработицы в пределах 5,7 % от рабочей силы;

б) доведение величины МРОТ до прожиточного минимума трудоспособного населения, с этой целью с 1 мая 2018 г. МРОТ повысили до 11 160 руб. (на 1 июля 2017 г. он составлял 7 800 руб.), при этом субъекты РФ вправе устанавливать размер регионального МРОТ, но не менее федерального значения. Надо отметить, что темпы роста стоимости прожиточного минимума по-прежнему опережают МРОТ, так во 2-м квартале текущего года средний прожиточный уровень взрослого человека оценивался в 10 329 руб. (Постановление Правительства РФ от 10.09.2017 № 1119 [7]), и далее на период до 2019 г. прогнозируется его рост на 22,3 %;

в) государство берет на себя обязательства по увеличению заработной платы отдельных категорий трудящихся (врачи, медицинский персонал, преподаватели вузов, работники науки и культуры) и доведению ее до целевых уровней, закрепленных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. [7]. Таким образом, в течение 2018 г. размер реальной заработной платы вырос приблизительно в 1,5 раза;

г) в целом по экономике за период 2016–2019 гг. по мере возникновения экономического роста прогнозируется увеличение заработной платы в размере 4,4 % в год, что обеспечит увеличение темпов роста реальных доходов населения на 2,2 % к 2019 г. [13, 14].

Основные направления государственного регулирования рынка труда в Российской Федерации закреплены в утвержденной Правительством в

приоритетной программе «Повышение производительности труда и поддержка занятости»: «Основная цель программы – реализовать региональные программы повышения производительности труда и поддержки занятости, которые позволят повысить производительность труда на предприятиях-участниках не менее чем на 30 %» [7, 12].

По данным Минэкономразвития РФ [6], ситуация с производительностью труда в российской экономике не выглядит столько оптимистично, так как существует ряд объективных факторов, не способствующих резкому увеличению эффективности труда:

– во-первых, отставание современных моделей ведения бизнеса от темпов внедрения технических инноваций. Другими словами, современные инновации, особенно в сфере информационных технологий, диктуют требования к модернизации экономической системы и переходу государства на цифровую экономику, в том числе и на рынке труда (Программа «Цифровая Экономика Российской Федерации», представленная Президенту РФ 5 июля 2017 г. [7]);

– во-вторых, старение населения России, увеличение среднего возраста работников, наблюдаемое из-за демографических проблем 1990-х гг., является существенным препятствием для роста производительности труда в основных секторах экономики;

– в-третьих, обострение социального неравенства и увеличение разрыва между 10 % самых обеспеченных и 10 % самых бедных россиян также приводит к снижению заинтересованности работника как в результатах собственного труда, так и в обеспечении макроэкономического эффекта от роста производительности труда на предприятии в целом;

– в-четвертых, ухудшение качества образовательных услуг и снижение престижа профессионального обучения во многом определяют ситуацию стагнации в росте производительности труда, что связано с несоответствием профессиональных знаний, умений и навыков работника и

занимаемой им должности. В последние годы в российской производственной сфере наблюдается ситуация, когда в условиях нехватки высококвалифицированных кадров организации вынуждены принимать на работу людей, не обладающих нужными компетенциями для решения поставленных перед ними производственных задач.

В качестве альтернативного способа для решения проблемы нехватки трудовых ресурсов на российском рынке труда ряд экспертов, социологов и политиков предлагают использовать механизмы привлечения мигрантов для работы на территории России [15]. В Правительстве РФ также есть сторонники данного подхода, уверенные, что запланированный на ближайшую перспективу экономический рост, даже при существенном повышении производительности труда, невозможен без пополнения миграционных трудовых ресурсов [7]. Очевиден тот факт, что мигранты – это дешевая рабочая сила, соответственно, ее использование способствует оптимизации затрат на производство отечественных товаров (работ, услуг), что, безусловно, дает положительный макроэкономический эффект.

Однако опыт европейских стран на протяжении последних 10 лет показал, что масштабный приток мигрантов является катализатором негативных экономических и социальных процессов в обществе той страны, куда мигранты прибыли. Главный отрицательный эффект от привлечения миграционной рабочей силы состоит в том, что резко уменьшается занятость среди коренного населения страны [15]. Вторая проблема, с которой сталкиваются государства, на территорию которых прибыли миграционные потоки, – это резкое увеличение социальной нагрузки на бюджет страны, так как зачастую мигранты вообще не желают работать, а становятся иждивенцами, требующими социального обеспечения. Таким образом, вырастает налоговая нагрузка на работающих граждан, и это все по совокупности приводит к нарастанию социальной и политической напряженности в обществе.

Россия, обладательница обширных территорий с достаточно динамично развивающейся экономикой, является центром притяжения миграционных потоков из стран ближнего зарубежья. По данным официальной статистики, на сегодняшний день в нашей стране находится около 10 млн мигрантов [16], а если верить различным оценкам экспертов-аналитиков, то количество мигрантов оценивается в 12–13 млн человек. В территориальном разрезе самыми востребованными у трудовых мигрантов регионами является Москва и Санкт-Петербург, в которых рынок труда развивается более высокими темпами, а значит, больше шансов трудоустроиться.

Важно подчеркнуть, что на сегодняшний день в России проблема международной миграции не стоит так остро, как в странах Западной Европы, однако государственные органы должны четко регулировать притоки и численность мигрантов на территорию страны, чтобы не возникло стихийных нелегальных потоков, которые создадут собой угрозу для коренного населения. И речь идет не только о конкуренции на рынке труда между трудовыми мигрантами и местным населением, а в большей мере – о безопасности государства, так как нелегальная миграция часто сопровождается экстремизмом и международным терроризмом.

Государство, с одной стороны, должно воспитывать толерантность в обществе, а с другой – строго регулировать миграционные процессы с целью пресечения преступной и террористической деятельности.

В качестве вывода выделим основные направления, с учетом которых должна развиваться система государственного регулирования рынка труда:

- 1) совершенствовать механизмы функционирования институтов государственной власти, так как степень развития рынка труда во многом зависит от качества жизни в регионе, от уровня исполнения федерального законодательства на местах, а следовательно, в значительной мере зависит от уровня компетенции муниципальных органов власти (в том числе и от

степени бюрократизации и коррумпированности региональной и местной власти);

2) применять квотирование рабочих мест как приоритетную форму содействия трудоустройству молодых специалистов, выпускников средних и высших учебных заведений, лиц с ограничениями по здоровью (инвалидам), матерям-одиночкам и другим, социально незащищенным слоям населения. Федеральное и региональное законодательство должно предоставлять организациям и предпринимателям налоговые льготы и другие виды стимулов, мотивирующие бизнес на выделение трудовых квот для данных категорий граждан;

3) модернизировать систему профессионального образования, а точнее сказать, обратить внимание на советский опыт по подготовке специалистов по ключевым для развития экономики государства специализациям;

4) стимулировать рост занятости населения, применяя специальные государственные программы, направленные на переподготовку рабочих кадров, а также программы по повышению мобильности рабочей силы с целью привлечения ее в перспективные отрасли экономики;

5) совершенствовать государственные программы по социальному страхованию населения, предупреждению безработицы в стране, а также вести более агрессивную борьбу с теневой экономикой;

6) решить проблемы нехватки трудовых ресурсов на российском рынке труда государство может косвенным способом, через повышение качества медицинского обслуживания, пропаганду здорового образа жизни (особенно среди молодежи), все это по своей совокупности будет способствовать сокращению смертности населения трудоспособного возраста. Конечно, необходимо отметить, что данные меры являются действенными и долговременными.

1.3 Специфика рынка труда в России и технологически-развитых странах: сравнительный анализ

Особое место в структуре национальной экономики занимает рынок труда, он обеспечивает экономику человеческим ресурсом, организует и способствует воспроизводству населения. Для развития российского рынка труда необходимо изучить и в дальнейшем использовать опыт работы рынка труда Евросоюза, располагающего значительными и проработанными нормами и законами регулирования. Сходные тенденции формирования рынка труда в экономиках Евросоюза и России дают возможность применять европейскую практику в нашем государстве. Практическая деятельность европейских государств стимулирует правительство Российской Федерации усовершенствовать концепцию профессионально-технического образования, переобучения, облегчить порядок заключения трудовых договоров и т.д. Однако жесткая макроэкономическая политика, проводимая государственными органами в нашей экономике, препятствует использованию большинства инструментов регулирования европейского рынка труда.

Можно сделать вывод, что современная ситуация на отечественном рынке труда сдерживает экономический рост. Российскому Правительству необходимо совершенствовать трудовое законодательство, государственное регулирование рынка труда, бороться с низкой мобильности населения, содействовать повышению производительности труда и увеличению заработной платы.

Рынок труда Европейского Союза является значимой частью глобального рынка трудовых ресурсов, однако имеет значительные особенности. Несмотря на некоторое количество формально независимых государств, отсутствие границ и право свободного перемещения граждан делает рынок Европейского союза территориально единым. В связи с этим

отличительной особенностью его развития можно принимать как пример грамотной, систематизированной политики, нацеленной на долгосрочное развитие. По анализу европейского рынка труда можно оценить перспективы отечественного рынка труда. Методы и инструменты управления занятостью населения, а также проводимая институциональная политика странами-лидерами в Европе, могут и должны быть использованы для повышения эффективности экономики Российской Федерации.

Ряд общих свойств российского и европейского рынков труда позволяет проводить их сравнительный анализ. Прежде всего, наблюдается отчетливая дифференциация уровней развития территорий – в обоих случаях мощный центр взаимодействует со слаборазвитой периферией. Оба рынка труда характеризуются значительной численностью населения с высоким образовательным и квалификационным уровнем. Наличие общей государственной границы, геоэкономическое соседство также предполагают сравнение данных территорий.

Европейский рынок труда имеет свои серьезные проблемы. Одна из них – неравномерность территориального развития, а в некоторых случаях и пропасть между лидерами и аутсайдерами региона. Население стремится в более богатые и обустроенные финансовые и промышленные центры, где можно получить желаемую работу. Основным стимулом трудовой миграции выступают высокие социальные гарантии и пособия населению. Аналогичные процессы протекают в российских регионах: «бег за хорошей жизнью из провинции в столицу» (Москву, Санкт-Петербург), переезд сельского населения в областные центры, отъезд населения с Крайнего Севера и Дальнего Востока.

Неравномерность развития территорий отражает один из основных показателей функционирования рынка труда – уровень безработицы. Здесь также видна очень схожая ситуация; самые высокие показатели безработицы

отмечаются в южных регионах: Греции и Испании в Европе, большинстве регионов Северного Кавказа в России.

В то же время между анализируемыми рынками труда существуют принципиальные, контрастные различия, что видно из данных таблицы 6.

Таблица 6 – Основные показатели рынка труда Европейского союза и Российской Федерации в 2015-2016 гг.

Показатели	Европейский союз		Российская Федерация	
	2015	2016	2015	2016
Население, млн. чел.	338,5	337,5	146,0	147,0
Занятое население, млн. чел.	153,3	152,7	72,5	73,1
Общая численность безработных, млн. чел.	16,1	16,2	4,1	4,1
Уровень безработицы, %	9,8	9,9	5,4	5,4
Молодежная безработица, %	20,7	20,7	14,8	13,7
Заработная плата, евро	1681,0	1676,0	557,0	552,0

Европейский рынок труда превышает в два раза российский рынок по объему (численности занятых) и по уровню общей и молодежной безработицы. Более чем трехкратный разрыв в пользу европейских трудящихся констатирует размер заработной платы.

Европейский рынок труда структурно развит по сравнению с российским рынком. В рамках ЕС создана единая система трудоустройства, защищающая местных жителей и устанавливающая барьеры для мигрантов. Однако не это является основным показателем развитости европейского рынка относительно российского.

Преимуществом европейского рынка является гибкая занятость. В периоды скачков экономической конъюнктуры используется больше инструментов, позволяющих в кратчайшие сроки реструктуризировать производство. Эта гибкость рынка труда привлекает легкой сменой структуры и численности занятости, а также новыми возможностями в

регулировании оплаты труда. Низкие издержки найма и увольнения, а также высокая мобильность трудовых ресурсов привлекательны для предпринимателей. Гибкость рынка способствует оптимизации численности работников на предприятии и эффективному распределению имеющихся ресурсов. Перераспределение работников из низкопроизводительных фирм в высокопроизводительные происходит достаточно плавно и значительно увеличивает эффективность труда.

Высказываются мнения о необходимости сделать российский рынок труда более гибким в отношении занятости работников и регулирования заработной платы. Одной из проблем российского рынка труда остается сравнительно низкая законодательная защищенность работников, занятых по срочному трудовому договору. Возможно, это является следствием малой распространенности срочных трудовых договоров в России (3–4% от занятых, тогда как в странах ЕС – более 14%), поэтому стоит в кратчайшие сроки внести соответствующие изменения в законодательство и стимулировать население именно к такому виду трудоустройства [17].

Немаловажным фактором обеспечения занятости и процесса трудоустройства служит развитая образовательная база (всемирно известны европейские университеты – Оксфордский, Кембриджский, Мадридский, Берлинский, Болонский, Венский, университет в г. Осло и др.). Помимо высшего образования, значительное распространение получило среднее профессиональное образование, на которое в последнее десятилетие обращается особое внимание из-за недостатка массовых профессий. Следует отметить, что российское образование также является общепризнанным и достаточно высоко котируется. Однако решения проблемы «эффективного обучения» и особенно переобучения пока не найдено, и здесь может пригодиться европейский опыт.

Обучение новых специалистов является непосредственным процессом воспроизводства высококвалифицированного трудового потенциала. В

большинстве стран мира запущены новаторские программы образования, цель которых – получение профессиональных навыков в инновационных областях. Необходимость развития высокотехнологичных производств не подвергается сомнению, но на сегодняшний день основную долю среди рабочих занимает низкоквалифицированный персонал. Эта тенденция характерна как для европейского, так и для российского рынка. Но у «конкурента» одним из способов решения этой проблемы является сочетание временных трудовых договоров с ориентированным на отраслевые потребности профессиональным обучением.

Совершенствование систем профессионально-технического обучения особенно полезно для молодых работников. В уязвимых странах еврозоны лишь каждый четвертый молодой работник на временном трудовом договоре участвует в программе профессионально-технического или ремесленного обучения, в отличие от таких стран, как Австрия и Германия, где такое обучение стало практически нормой. Некоторые страны Европы с большим успехом используют такие системы профессионально-технического обучения для ограничения эффекта травмирования и для подготовки работников к вступлению в ряды рабочей силы [18].

Важным структурным отличием европейского от российского рынка труда является макроэкономическая политика. В российской модели жесткая макроэкономическая политика способствует относительной гибкости заработной платы при достаточно стабильной занятости. В европейских же странах мягкость макроэкономической политики приводит не только к гибкости занятости, но и к высокой безработице.

Основным приоритетом для директивных органов европейских стран стало оживление экономического роста путем сочетания поддерживающей его денежно-кредитной политики, увеличения государственных инвестиций странами, бюджеты которых дают им достаточные для этого возможности, и мерами, направленными на оказание помощи банкам в возобновлении

кредитования. Без уверенного экономического роста значительно сократить безработицу не получается. Также критически важно продвигать реформы, облегчающие компаниям найм рабочей силы, обеспечивающие равные условия для всех работников и позволяющие работникам, находящимся в поиске новой работы, сохранять и повышать свою квалификацию.

Серьезно беспокоит европейские страны высокий уровень безработицы среди молодежи (рисунок 1). Если оценивать динамику общего уровня безработицы, нельзя однозначно сказать о глобальной проблеме: стабильно низкие данные стран-лидеров – Германии, Нидерландов, Великобритании – симметричны высоким показателям аутсайдеров последних лет – Греции, Испании. Именно безработица молодого населения сотрясает в значительной степени европейский рынок труда в последние годы.

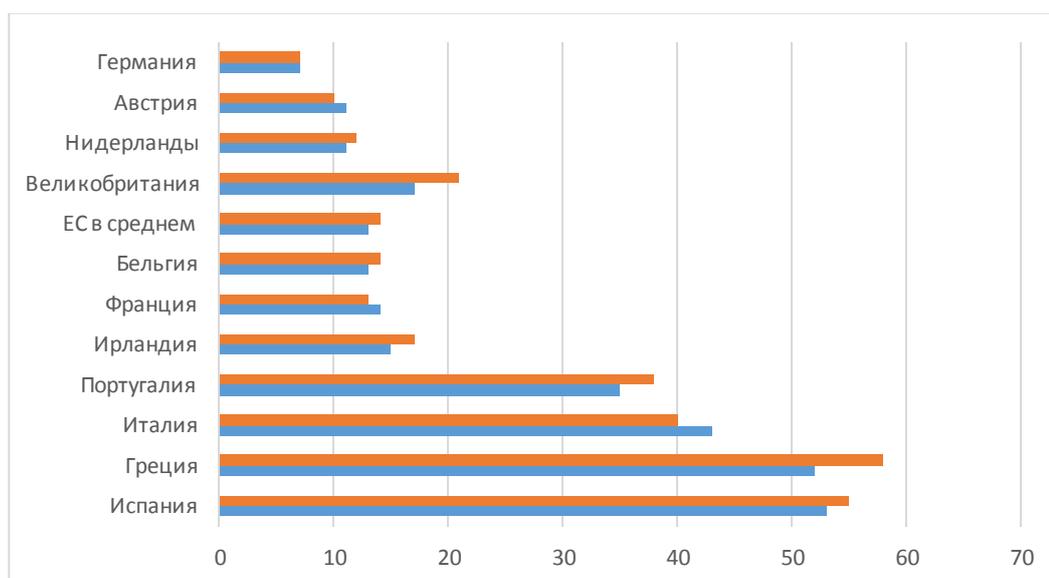


Рисунок 1 – уровень молодежной безработицы (18-25 лет) в странах ЕС в 2014-2015 гг., %

Цифры не способны передать все проблемы молодежной безработицы в Европе. В некоторых странах картина просто удручающая: на фоне общемировой тенденции – более высокого уровня молодежной безработицы относительно «взрослой» – европейские показатели молодежной

безработицы находятся на рекордно высоком уровне. И речь идет не столько о значительном влиянии на нее ограниченного роста экономики в целом и затягивания рецессии, сколько о «психологической ране» целого поколения. Многие исследования доказывают, что такие «раны» заживают десятилетиями. И это, несомненно, является основным очагом социальной напряженности в обществе.

Необходимо совершенствовать трудовое законодательство и государственное регулирование российского рынка труда. Учитывая изменившуюся экономическую реальность, следует освободить рынок от излишнего патернализма, сковывающего в первую очередь малый и средний бизнес.

Решение проблемы низкой территориальной мобильности населения Российской Федерации позволит повернуть вспять основные направления миграции (в столичные регионы и на Запад) и осваивать столь важные регионы Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Меры по снижению уровня безработицы должны быть также ориентированы на решение другой проблемы – повышение низкого уровня производительности труда. Необходимо соблюдать основной канон – рост производительности должен быть выше роста реальной заработной платы. Современная ситуация немного «улучшилась» за счет снижения реальной заработной платы. Но такое снижение ведет к уменьшению покупательной способности населения, сжатию потребительского спроса и социальному напряжению. Поэтому решение данного вопроса является первостепенным.

Современная ситуация на российском рынке труда серьезно ограничивает экономический рост. Несмотря на сравнительно низкий уровень безработицы и высокую занятость, слабая гибкость рынка и плохое распределение трудовых ресурсов сдерживают развитие нашей экономики.

2 Влияние научно-технического прогресса и инноваций на развитие на российский рынка труда

2.1 Научно-технический прогресс и инновационное развитие в России

Длительный процесс невосприимчивости к нововведениям, отрыв от мировых тенденций научно-технологического развития России привели к социально-экономическому и структурно-технологическому отставанию. В сложном положении оказались регионы, особенно те из них, которые не имеют конкурентных преимуществ в виде востребованных рынком ресурсов. И до сих пор не выработаны организационно-экономические механизмы реализации национальной инновационной политики, нет адекватного ответа государственных органов власти на вызовы современной экономики, что требует повышения эффективности инновационного развития [19]. Программные документы свидетельствуют, что одним из стратегических ориентиров государства является заинтересованность в формировании эффективной национальной инновационной системы, которая становится особенно важной на современном этапе развития для повышения конкурентоспособности и позиционирования страны в качестве лидера мировой экономики. Поэтому возникает необходимость в поиске и реализации механизмов создания экономических условий и стимулов для распространения и внедрения наукоемких технологий с учетом принципа взаимообусловленности развития разноуровневых хозяйственных систем, что позволит обеспечить формирование, эффективное использование и развитие научно-технологического потенциала России.

Уровень инновационного развития страны является одним из ключевых факторов процесса привлечения инвестиций субъектами хозяйствования всех сфер экономики, что, в свою очередь, считается

весомым критерием общего экономического роста [20]. Статистические данные позволяют идентифицировать Россию как страну с невысоким уровнем инновационности, однако со значительным потенциалом, который можно реализовывать в ближайшем будущем для обеспечения конкурентных позиций на мировых рынках [21, 22]. Исследуя внутренние составляющие уровня инновационного развития России и их влияние на процесс коммерциализации инноваций, стоит, прежде всего, остановиться на основных предпосылках, которые обеспечивают такое развитие, и проанализировать состояние экономического развития страны в целом. За последние пять лет наблюдается увеличение разрывов между предприятиями, которые занимаются инновационной деятельностью, и теми, которые конкретно внедряли инновации. Это позволяет говорить о том, что механизм управления процессом коммерциализации инноваций требует немедленного пересмотра и соответствующих корректировок. Создание условий для формирования потребностей в товарах и услугах нового технологического уклада – одна из задач национальной инновационной системы и ее региональных подсистем. При этом стартовые и обеспечивающие механизмы национальные инновационные системы предусматривают государственное участие в вопросах разработки инновационной стратегии, организационной и институциональной перестройки национальных инновационных систем и ее региональных составляющих, финансовых механизмов поддержки и стимулирования инноваций и др.

Приоритетный инновационный путь развития современной национальной экономики предполагает делегирование управления экономическим развитием субъектам Федерации. Признано, что основу формирования инновационной экономики составляют территориальные инновационные системы. В сложившейся ситуации развитой экономической конкуренции преимущество имеют регионы, в которых созданы

благоприятные условия для формирования и реализации новейших научно-технических идей. Достижение целей обеспечения устойчивого экономического роста российских регионов осложнено серьезными проблемами их территориальной дифференциации, финансовой обеспеченности, состояния рыночной инфраструктуры, численности и качеству жизни населения.

Анализируя мнения, представленные в научной литературе, можно сделать вывод о существовании разнообразных подходов к исследованию инновационных институтов региональных экономических систем. Большинство исследователей акцентируют свое внимание на территориальном сообществе как источнике формирования институтов, особенно отмечая неразрывную и тесную взаимосвязь экономической и социальной подсистем региона [23].

Под экономической системой региона А.А. Чуб понимает относительно автономную территориальную систему, развитие которой обусловлено повышением эффективности производства, территориальной специализацией и кооперацией, рациональным управлением ресурсами, наличием рыночных отношений и разнообразных форм собственности, что необходимо для формирования обязательных условий, обеспечивающих воспроизводство ресурсного и человеческого капитала [24].

Региональная экономическая система определяется как относительно самостоятельная целостная управляемая территория в административных границах субъекта Федерации, которой свойственно наличие стабильных взаимно согласованных связей между ее подсистемами и элементами экономики, от чего зависит решение важнейших стратегических задач экономического роста и развития [25].

Основываясь на признаки и свойства, характерные для региональных экономических систем, рассмотрим более детально текущие тенденции их инновационного развития.

Важнейшим документом является Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Основной целью ее создания стало определение способов и путей создания условий для динамичного стабильного развития экономики страны в долгосрочной перспективе.

При определении стратегических установок социально-экономического развития в Концепции принимаются во внимание «вызовы современности», отражающие мировые экономические тренды. Один из таких «вызовов» – прогнозируемая цепочка преобразований в технологической сфере, обоснованная снижением влияния традиционных факторов роста и, на фоне этого, увеличением значения инноваций [26]. Концепция предполагает приоритет развития экономики инновационного типа, что в свою очередь требует создания подходящих условий для образования инновационных компаний в каждом ее секторе, в первую очередь в сфере знаний. Цель перехода к «экономике инноваций и лидерства» предварительно требует реализации комплекса изменений, взаимозависимых друг от друга по срокам, стадиям и ресурсам. Смысл этого заключается в создании новейшей модели национальной экономики в РФ, которая характеризуется структурной диверсификацией, основанной на инновационно-технологическом развитии, а также формированием развитой институциональной среды с высоким уровнем конкуренции, побуждающей предпринимателей к активной деятельности и привлекающей инвестиции.

Вместе с тем, одной из важнейших целей развития российского государства в долгосрочной перспективе является обеспечение равномерного социально-экономического развития на региональном уровне. Необходимо совершенствовать следующие направления региональной инновационной политики:

- стимулирование региональной экономики с помощью образования современных центров экономического роста на основе сложившихся конкурентных преимуществ;
- координация государственного финансирования проектов по развитию инфраструктуры и частных инвестиционных бизнес-проектов с учетом приоритетов пространственного развития и имеющихся ресурсов;
- уменьшение несоответствия качества и уровня жизни граждан через применение механизмов социально-экономической политики.

Еще одним важным нормативно-правовым актом, устанавливающим приоритет государственного стимулирования инновационной деятельности является Федеральный закон от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» [27]. Поддержка и стимулирование государством субъектов малого и среднего бизнеса, активно занимающихся инновационной деятельностью, регламентируются Федеральным законом от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» [28].

На основании положений Федерального закона «О науке и государственной научно-технической политике» и Концепции правительства РФ разработана Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [29]. В ней определены главные цели, направления реализации и инструменты государственной инновационной политики, ориентиры финансового обеспечения сектора фундаментальной и прикладной науки и коммерциализации результатов научной деятельности, а субъектам инновационной деятельности заданы долговременные цели развития.

В Стратегии используется принцип децентрализации, что означает делегирование центров реализации инновационной политики региональным органам государственной власти. Федеральный центр остается ответственным только за предоставление поддержки при подготовке

региональных программ и стратегий инновационного развития, нацеленных в основном на развитие предпринимательства в инновационной сфере, организацию деятельности по формированию инновационной инфраструктуры и развитие взаимодействия с ее действующими элементами. Вместе с тем, немаловажной функцией федеральных органов государственной власти является софинансирование программ формирования инновационной инфраструктуры с помощью субсидирования из федерального бюджета РФ. Кроме того, Стратегия предусматривает формирование сети центров интенсивного инновационного роста на базе объединенных инфраструктур успешных в сфере инновационной деятельности субъектов РФ. Объединение показателей инновационной активности региона с показателями оценки эффективности деятельности государственных органов исполнительной власти на региональном уровне позволяет повысить эффективность инновационной политики.

В Стратегии определено восемь основных направлений долгосрочного инновационного развития страны на период до 2020 года, в каждом из которых установлены целевые индикаторы. Предполагается положительное изменение прогнозируемых значений показателей, в отдельных случаях - до их максимально возможного значения. Для реализации Стратегии разрабатываются программы, по каждому направлению утверждаются целевые индикаторы инновационного развития, назначаются ответственные исполнители, определяются сроки и объемы государственного финансирования.

В 2016 г. в федеральных целевых программах был установлен приоритет развития высоких технологий – 28,9% всех средств, а на региональное развитие – 13,1%. По итогам реализации высший приоритет получило развитие направление транспортной инфраструктуры (34,7 %).

Мировой опыт поддержки развития национальных экономических систем показывает, что наиболее эффективна она на уровне отдельных регионов.

Как показывает рейтинг глобальной конкурентоспособности 2016 – 2017 (The Global Competitiveness Index 2016 – 2017), опубликованный аналитической группой Всемирного экономического форума (ВЭФ) Россия находилась на 43-м месте из 138. В последние годы страна значительно улучшила свою позицию [30].

К сильным сторонам российской экономики авторы отнесли размер внутреннего рынка, уровень здравоохранения, высокую распространенность высшего образования, развитие инфраструктуры, показатели бизнес-регулирувания.

Как видно, среди составляющих государственной инновационной системы в РФ наиболее развиты институты и человеческий капитал, в то время как эффективность инновационных процессов не имеет высоких показателей.

Региональная инновационная система является частью национальной системы, вследствие чего на нее оказывает влияние государственная инновационная политика. Она регулирует инновационную деятельность и определяет ее долгосрочные цели. Неравномерное развитие региональных социально-экономических систем является серьезной проблемой национальной экономики.

Анализ факторов, определяющих неразвитость российских региональных инновационных систем, позволяет обобщить их в 5 групп.

1. Государственный сектор и общие социально-экономические тенденции. Причиной главных трудностей в этом секторе является малоэффективная государственная политика инновационного развития регионов.

2. **Общественный сектор.** По сравнению с другими секторами в данном секторе количество выявленных проблем минимально, и все они сводятся к следующей причине – противостояние инновациям и их невостребованность. По нашему мнению, это является главной трудностью современных инновационных систем. Развитие инноваций остается малоэффективным и неперспективным, пока они не востребованы. Для решения этой проблемы необходимо развиваться в двух направлениях – популяризировать инновационную культуру среди населения и увеличить потребительский доход на душу населения.

3. **Реальный сектор экономики.** В этой области важнейшей проблемой является низкий уровень инновационной культуры предприятий и финансовых ресурсов.

4. **Научно-исследовательский сектор.** Обособленность научных и исследовательских центров от бизнес-сообщества и разрозненность их интересов является основной причиной проблем в данной области. Сложившуюся ситуацию можно исправить только с помощью тесного взаимодействия и объединения интересов органов власти, научных деятелей и участников бизнес-сектора. Решение данного вопроса является ключевым и для следующей группы факторов.

5. **Сектор трансфера инноваций,** призванный объединить и интегрировать в единый механизм отдельные элементы.

Таким образом, установлено, что на современном уровне развития формирование институтов развития осложняется рядом проблем, определяющих их низкую эффективность. Решение отдельных вопросов по некоторым направлениям не приведет к кардинальному изменению ситуации.

Проведенное исследование позволило определить такие ограничения, сдерживающие формирование современных региональных инновационных систем в России [31]:

– компетенции, необходимые для развития экономики знаний, ограничены и сокращаются: наблюдается снижение изобретательской активности в регионах из-за отсутствия государственной политики в сфере управления интеллектуальной собственностью;

– низкий уровень прямых иностранных инвестиций ограничивает перспективы распространения технологий;

– крупные предприятия являются основным официальным каналом передачи технологий;

– регионы демонстрируют наличие предпринимательского потенциала, но его результативное использование требует формирования благоприятной бизнес-среды, потому что существование системных барьеров существенно ограничивает уровень инновационной активности;

– несмотря на то, что обрабатывающая промышленность играет важную роль в экономической системе страны, в ней доминируют традиционные сектора с ограниченными возможностями для быстрых оригинальных инноваций;

– недостаток финансирования и высокий уровень конкуренции, характерные для большинства российских предприятий, которые не всегда правильно понимают, в какие направления на рынке им следует инвестировать и как осуществлять модернизацию своего бизнеса.

Данные факторы привели к сокращению предприятий, занимающихся инновационной деятельностью; сокращению научно-кадрового потенциала; низкой изобретательской активности в отраслях национальной экономики; низкому уровню капитализации прав на объекты промышленной собственности в составе нематериальных активов на балансах предприятий как в регионах, так в стране в целом.

Передовой зарубежный опыт управления процессом коммерциализации научных разработок на региональном уровне показывает, что нормативно-правовое обеспечение, которое направлено на создание

благоприятного климата для осуществления научно-исследовательских работ и их коммерциализации, позволяет повысить инновационную активность хозяйствующих субъектов. В данной связи важно разрабатывать и реализовать эффективные государственные программы, которые направлены на развитие инфраструктуры коммерциализации технологий; выбор стратегических направлений начала и развития бизнеса; формирование механизма государственно-частного партнерства; совершенствование базы для защиты прав интеллектуальной собственности; развитие венчурного финансирования предприятий, только начинающих финансово-хозяйственную деятельность; формирование сетевых структур для продвижения процесса коммерциализации инноваций, которые играют ключевую роль в развитии. Заключение Обобщая вышеизложенное, можно сделать вывод о том, что предпосылки и современное состояние инновационной деятельности в России и имплементации процесса коммерциализации инноваций субъектами хозяйствования свидетельствуют о наличии существенных проблем, которые не соответствуют современному уровню инновационности в мире и потребностям социально-экономического развития страны.

Так, среди ключевых препятствий на пути налаживания эффективного процесса коммерциализации инноваций предприятиями России стоит отметить:

- несовершенство законодательства в направлении защиты интеллектуальной собственности (патентное и имущественное право, полная и частичная передача прав собственности на инновационные разработки и т.д.);
- неразвитость инфраструктуры (отсутствие эффективно функционирующих технопарков, инновационных инкубаторов, научных парков и т.д.);
- низкое качество информационного сопровождения процесса;

- неблагоприятный инновационно-инвестиционный климат в стране и значительные риски;
- недостаточное финансовое обеспечение процесса (со стороны государства – недостаточное бюджетное финансирование и ограниченность государственных инвестиций, со стороны частных инвесторов – неразвитость института венчурного финансирования и фондового рынка, со стороны предпринимательского сектора – отсутствие собственных ресурсов);
- неэффективное государственно-частное партнерство;
- низкую инновационную активность предприятий и низкий уровень мотивации осуществления соответствующих разработок;
- устаревание материально-технической базы и высокий уровень износа основных средств (оборудования) большинства российских предприятий и пр.

Решение указанных проблем может существенно усилить позиции России на мировой арене инновационных разработок, обеспечить соответствующий высокий уровень экономического роста в стране, повысить эффективность инновационной и инвестиционной политики в стране, создать благоприятные условия для стимулирования инновационного развития. Эффективная имплементация процесса коммерциализации инноваций субъектами хозяйствования в рамках предложенной модели коммерциализации инноваций способна положительно повлиять на результативность деятельности и конкурентоспособность предприятий в России.

2.2 Реализация планов по инновационному развитию и его влияние на рынок труда

Цифровизация экономики предъявляет новые требования к компетенциям работающего населения, что вызывает активные дискуссии среди специалистов по вопросам спроса на профессиональные навыки, связываемые с технологическими изменениями.

Главными тенденциями развития мира являются цифровая экономика и процессы глобализации. Цифровые технологии влияют практически на все аспекты функционирования общества и организации, включая процесс отбора кадров. Предприятие не может обойтись без системы найма, отбора, подбора и поиска кадров, так как создание компетентного и профессионального коллектива является одной из важнейших задач компании. В свою очередь, успешное решение данного вопроса увеличивает человеческий капитал организации, который является основным фактором конкурентоспособности компании. От того, насколько работоспособные и квалифицированные кадры работают в компании, зависит экономический результат и эффективность этой организации.

В настоящее время можно констатировать, что существуют проблемы, не позволяющие в полной мере реализовать концепцию инновационного человека и сформировать на рынке необходимый спрос на знания. Это и недостаточное количество проектов и программ, позволяющих привлекать и удерживать таланты, и создание новых высокотехнологичных рабочих мест. Также проблемы, связанные с медленным ростом доли предприятий малого и среднего бизнеса, при сохранении государства как основного работодателя и слабо сформированный рынок венчурных инвестиций, не позволяющий привлекать необходимые инвестиции.

Рыночная экономика заставляет индивида повышать квалификацию, приобретать знания и умения, наращивать опыт (мотивация). Сегодня чем

больше человек может, знает, умеет в сравнении с окружающими претендентами (конкуренция), тем больше шансов у него получить желаемую работу с высокой оплатой труда. Однако следует также помнить и о сокращении жизненного цикла профессии. Ведь некоторые виды деятельности в ближайшем будущем обречены на исчезновение ввиду появления новых машин, оборудований, технологий, которые заменяют человека и оставляют его без работы. Среди специальностей, требующих сложной предварительной подготовки, так называемых интеллектуальных, под ударом оказались все, связанные с систематизацией данных – именно таких сотрудников компьютеры смогут заменить быстрее всего. В списке уходящих уже находятся профессии диспетчера, турагентов и риелторов, необходимость в которых сходит на нет с появлением интернет-сервисов, позволяющих людям напрямую связываться с отелями, покупать авиабилеты, а продавцам и покупателям жилья – общаться между собой [32]. В прошлое вскоре могут уйти в том числе сметчики, расшифровщики, переводчики, документоведы и архивариусы, нотариусы, аналитики, а также операторы государственных услуг. Кроме того, в зоне риска уже традиционно находятся экономисты, менеджеры и бухгалтеры. Поэтому несомненным атрибутом каждого экономически активного человека сегодня должна быть склонность к адаптации и приспособлению к изменениям окружающей среды, в частности, переквалификация.

Цифровизация российской экономики ставит работников и работодателей перед необходимостью адаптации к новым условиям. Повсеместная цифровизация бизнес-моделей и целых отраслей в ближайшие десятилетия приведет к частичному замещению человеческого труда машинным и высвобождению значительной доли рабочей силы, что создаст новые трудности для компаний и государства. Развитие цифровой экономики обусловило качественные изменения на рынке труда и человеческом

капитале в фокусе теоретических и практических исследований, обусловило формирование новой социально-экономической парадигмы.

В то же время цифровые технологии и платформы могут оказать и заметное положительное воздействие на рынок труда. Влияние цифровизации на динамику занятости нелегко отделить от соответствующего воздействия других тенденций, таких как общий экономический спад или перевод производства за границу. Но некоторые эффекты все же очевидны. В отчете Глобального института McKinsey о ситуации на рынке труда в США указывается на то, что выходы из рецессий стали сопровождаться меньшим количеством создаваемых рабочих мест. В условиях экономических кризисов крупные компании стремятся повысить производительность не за счет увеличения выпуска продукции или внедрения инноваций, а за счет сокращения численности персонала. Автоматизация производства стала постоянным процессом, и в периоды экономического замедления или спада рабочие места оказываются под ударом [33, 34]. Кроме того, внедрение цифровых технологий приводит к сокращению количества работников средней квалификации. Роботы заменяют рабочих на конвейерах, а информационные системы начинают выполнять операции, за которые раньше отвечали бухгалтеры, секретари и прочие офисные специалисты.

Цифровизация ускорила увеличение разрыва между низко- и высокооплачиваемыми сотрудниками. Цифровые компании демонстрируют наибольший рост зарплат, но по количеству рабочих мест их доля в общей структуре экономики невелика. С другой стороны, цифровизация оказывает и позитивное влияние на рынок труда за счет появления новых профессий, которых не существовало раньше. Кроме того, благодаря развитию интернет-платформ повышается мобильность работников. В дальнейшем за счет сбора информации о потребности в определенных специалистах люди смогут лучше планировать свое обучение и карьеру. Цифровые технологии создают социальные лифты, стирают географические границы, позволяют жителям

удаленных населенных пунктов получить качественное образование, повысить квалификацию и найти работу, не ограничиваясь возможностями, существующими на местах.

Рынок труда подвергается угрозе сокращения рабочих мест, отчасти компенсируемого повышением эффективности рынка рабочей силы. Эксперты по цифровым технологиям сходятся во мнении, что в ближайшие десятилетия на рынок труда существенно повлияет автоматизация. По оценкам Глобального института McKinsey [35], в мире к 2036-ому году будет автоматизировано до 50% рабочих процессов. Это приведет к значительному высвобождению персонала, сокращению количества рабочих мест, требующих средней квалификации, и увеличению разницы в уровнях оплаты труда.

Актуальные тенденции развития экономических отношений в любой сфере показывают, что инновационная деятельность предприятий является основой для поддержки и обеспечения долгосрочных конкурентных преимуществ на отраслевых рынках любой страны мира.

В научной литературе существуют различные трактовки понятия «инновационная деятельность». Одни специалисты акцентируют основное внимание на ее творческой составляющей, другие – на производственной, третьи ставят во главу угла ее нацеленность на вкусы и предпочтения потребителей [36]. Одновременно необходимо отметить, что во многом результаты работы предприятия в области создания и продвижения инноваций зависят от способности персонала инновационно мыслить и действовать. Это означает, что в структуре предприятия должна быть создана такая среда или механизм, которые постоянно поддерживают и стимулируют развитие инновационной активности сотрудников предприятия.

В настоящее время в качестве приоритетного направления деятельности современных крупных отечественных и зарубежных предприятий рассматривается практическая реализация инновационных

стратегий. Отраслевые рыночно-экономические тенденции последних десятилетий четко показывают, что для сохранения занятых конкурентных позиций производителям необходимо следовать самым последним достижениям научно-технического прогресса. Однако однажды успешно реализованная инновация совершенно не является залогом постоянного повышения экономической эффективности производственно-хозяйственной деятельности в будущем. Поэтому основной задачей производителей является постоянный мониторинг собственной инновационной активности, как с точки зрения отраслевых изменений, так и с точки зрения собственных внутренних резервов. Те предприятия, которые на шаг опережают конкурентов в части тонкого понимания ключевых рыночных потребностей потенциальных клиентов, первыми занимают наиболее выгодные рыночные ниши, создавая и манипулируя спросом на инновационный продукт.

Из выше изложенного можно выделить следующую мысль: создание и продвижение инновационных решений невозможно без обеспечения условий для проявления персоналом своих креативных способностей. С точки зрения человеческой психологии невозможно создать этот уровень в принудительном порядке. Менеджмент предприятий различных отраслей не всегда обладает возможностью управлять проявлением творческих возможностей сотрудников. Во многих компаниях, к сожалению, не созданы элементарные комфортные условия для стимулирования творческого труда.

Рассмотрим, как ведущие мировые организации создают инновационную среду, способствующую повышению инновационной активности специалистов.

Соединенные Штаты Америки. Практика показывает, что большинство наукоемких предприятий США ориентированы на реализацию крупномасштабных целевых проектов, как правило, охватывающих все стадии научно-производственного цикла. Это ставит определенную задачу – постоянно генерировать новые идеи и технологии, обеспечивающие создание

инновационной продукции. Такой процесс априори является непрерывным и завершенным, что создает новое стратегическое видение реализации производственно-хозяйственной деятельности предприятия, а именно, – постоянное создание инноваций с последующим обеспечением прибыльности от их внедрения.

Объем мирового рынка наукоемкой продукции сегодня составляет 2300 млрд долл. Из этой суммы 39% приходится на продукцию США, 30% – Японии, 16% – Германии. Доля России – 0,3%. США ежегодно получают от экспорта наукоемкой продукции около 700 млрд долл., Германия – 530, Япония – 400 [37].

Таким образом, за последние два десятка лет в США сформировалась система, обеспечивающая объединение усилий и достижений национального научно-технического потенциала и использование его в целях поддержки высоких темпов экономического роста.

Проанализируем подход к развитию и поддержанию инновационной активности персонала на примере крупнейшей американской IT-компании – Google.

С момента основания данной компании основным кредо ее деятельности является обеспечение независимости мышления сотрудников всех уровней. Основой их высокой инновационной активности является создание условий обособленной деятельности большого количества талантливых индивидуумов (программистов), которые имеют возможность «творить» в рамках своих профессиональных компетенций при полной свободе действий. Такой подход оказался залогом успеха предлагаемых компанией программных продуктов, что позволило не только реализовать большие амбиции ключевых специалистов, но и обеспечить занятие компанией прочных рыночных ниш.

Менеджмент компании, заботясь о своих сотрудниках, стремится создать наиболее комфортную среду для профессиональной деятельности,

учитывая все факторы, – начиная с приятной цветовой гаммы помещений и заканчивая предоставлением бесплатного питания, медицинских услуг, химчисток и даже парикмахерских услуг в шаговой доступности. Подобный высочайший уровень корпоративной социальной ответственности способствует стремительному повышению инновационной активности сотрудников. Применяя традиционные методы мозгового штурма и синектики, руководство компании использует наиболее эффективный подход – собирает лучших инженеров в одном месте, создает условия и «пожимает плоды». Как показывают результаты отраслевых рыночных исследований, подобная деятельность выгодна, как для организации, так и для ее сотрудников.

Проанализировав систему менеджмента Google, нами были выявлены положительные стороны работы в данной организации, с точки зрения повышения инновационной активности персонала:

1. Постоянное совершенствование IT-технологий (творческая активность персонала).
2. Менталитетные особенности американского менеджмента, с точки зрения высокой практичности – прибыль инвестируется в развитие большего количества инноваций.
3. Максимальное фокусирование на ключевых потребностях текущих и потенциальных клиентов.
4. Стремление к увеличению объемов выпуска новых программных продуктов.
5. Отсутствие морального страха перед созданием нового.
6. Наличие развитой бонусной системы, которая позволяет оценить вклад наиболее креативных сотрудников.
7. Инвестирование большого количества средств в повышение квалификации персонала.

8. Предоставление возможности самостоятельного планирования рабочего дня.

9. Постоянное совершенствование комфортной среды для сотрудников (капсулы для сна, зоны для отдыха).

Совокупность выявленных положительных тенденций, в части управления инновационной активностью персонала, привела к существенному росту экономической эффективности деятельности – чистая прибыль компании в 2016 году составила более \$7,8 млрд.

Подводя итог, можно сказать, что благодаря такому подходу к работе, компания Google совершила стремительный взлет всего за десять лет существования и в настоящее время очень уверенно наращивает свой научно-технологический потенциал.

Япония. Мировая статистика деятельности ключевых японских корпораций показывает, что большинство из них ориентировано, прежде всего, на качество производимой продукции. Термин «качество» в деятельности японских предприятий имеет более широкое значение, чем для производителей какой-либо другой страны, включая в себя и качество сервиса, и качество сопутствующих услуг, и качество логистики, и т.д. Такой подход еще в начале 20 века лег в основу менеджмента качества [38, 39]. Поэтому очевидно, что в сравнении с деятельностью американских производителей японские предпочитают инвестировать в стратегическое планирование, связанное с максимальным совершенствованием качества продукции (во всех его проявлениях), производимой в настоящее время.

Главной отличительной чертой японской системы управления инновационной активностью персонала на наукоемких предприятиях является ее способность обеспечить максимально эффективное взаимодействие инженерно-технического и экономического/маркетингового персонала на всех основных этапах инновационного процесса: от идеи и НИОКР до освоения производства и сбыта. В связи с этим все базовые

составляющие деятельности крупных японских компаний – НИОКР, производственная и кадровая политика, маркетинг и т.д. – организованы таким образом, чтобы на протяжении всех стадий процесса создания новой продукции обеспечить активную генерацию, отбор и быстрое распространение новаторских идей с целью их успешного применения в создаваемом продукте.

Распространенной практикой является активное применение «метода неспециалиста» – привлечение к работе в группах, разрабатывающих новую продукцию, специалистов смежных отраслей, потенциальных потребителей, консультантов и т.д., участвующих в генерации идей под руководством профессионалов [40]. Подобный рыночно-ориентированный подход при реализации производственно-хозяйственной деятельности позволяет японским производителям не просто своевременно реагировать на потребительский спрос на определенные виды продукции, но и способствовать его возникновению.

Проанализируем инновационную активность персонала на примере деятельности компании Mitsubishi Group – крупнейшей японской корпорации.

На протяжении всех лет существования одной из приоритетных задач Mitsubishi являлось постоянное движение вперед, непрерывное развитие. Компания признана своеобразным маяком-ориентиром в области философии бизнеса, охватывающей все его составляющие.

Так, например, именно социально ответственное отношение менеджмента корпорации к своим работникам позволяет существенно повлиять на развитие их инновационной активности посредством различных инструментов нематериального стимулирования (например, социальный пакет в России): оплаты транспортных расходов до места работы, медицинских компенсаций, льгот, связанных с приобретением и арендой недвижимости, предоставления льготных кредитов и др.

Данное предприятие является ярким примером самообучающейся организации, когда весь менеджмент ориентирован на получение, развитие и укрепление знаний и навыков за счет имеющихся внутренних ресурсов.

Таким образом, нами были выявленные преимущества работы в данной организации, способствующие повышению интеллектуальной активности сотрудников:

1. Постоянное инвестирование средств и усилий менеджмента в совершенствование производственно-хозяйственной деятельности.

2. Менталитетные особенности японского менеджмента, обусловленные системой пожизненного найма (прибыль инвестируется в развитие качества инноваций).

3. Полное фокусирование на потребительских предпочтениях потенциальных заказчиков.

4. Горизонтальная ротация кадров.

5. Отсутствие морального страха перед созданием нового.

6. Высокий уровень внутренней корпоративной социальной ответственности.

7. Осторожность в принятии решений.

Чистая прибыль компании в 2016 году составила более \$8,5 млрд [41].

Рассмотренная компания входит в число крупнейших транснациональных корпораций, деятельность которых играет большую роль в развитие научно-технического прогресса страны. Поэтому благодаря высокоэффективному менеджменту данного предприятия, ориентированному как на повышение качества инноваций, так и на стимулирование инновационной активности персонала, обеспечивается существенный вклад в экономическое развитие государства.

3. Россия. В настоящее время большинство российских экспертов в области экономики и техники сходятся на том, что без инноваций в нашей стране не может быть длительного и мощного экономического подъема.

Однако на практике большинство производителей концентрируется на единоразовом выпуске инновационной продукции с последующим максимальным удержанием позиций в выбранном сегменте рынка.

Такой подход можно назвать стратегией «сдерживания инноваций». Его использование обусловлено стремлением сконцентрировать финансовую и техническую деятельность на тех видах продукции, в которых компании наиболее уверены и стабильны. Кроме того, это связано с практическим отсутствием поддержки государства в реализации рискованных наукоемких проектов.

Как показывает практика, темпы развития научно-технического прогресса в России существенно уступают не только развитым, но и некоторым развивающимся странам (Индия и Китай). При этом если по показателям наукоемкости Россия относительно сопоставима с «инновационными» и наиболее динамично развивающимися экономиками, то по показателям наукоотдачи – есть существенное отставание. По количеству же инженеров и ученых наше государство уступает лишь США. Одновременно, имеется достаточно высокий уровень интеллектуального потенциала отечественных научных кадров.

Несмотря на то что многие предприятия модернизировали парк оборудования, отсутствует возможность его квалифицированного использования в связи с отсутствием профессиональных сотрудников. Именно этот факт, как нам кажется, с одной стороны, существенно снижает уровень инновационной активности персонала, и, как следствие, ведет к снижению объемов выпускаемой наукоемкой и высокотехнологичной продукции [42], с другой, ведет к снижению качества образования и оттоку научных работников за рубеж («утечка мозгов»), утрате целыми отраслями и секторами квалифицированных специалистов, углублению разрыва между начальной и конечной стадиями инновационного цикла.

Развитие инноваций в России – это один из немногих путей выхода из тени сырьевой модели экономики, уменьшающих зависимость от ценовой конъюнктуры на природные ископаемые. Без повышения наукоемкости производства, внедрения более эффективных моделей управления, выпуска уникальной продукции невозможно обеспечить инновационное развитие предприятий. В связи с этим в 2007 г. была создана компания РОСНАНО, которая содействует реализации государственной политики по развитию nanoиндустрии, инвестируя в высокотехнологичные проекты, обеспечивающие развитие новых производств на территории Российской Федерации. Одобренные к финансированию проекты РОСНАНО разделены на шесть кластеров:

- 1) Наноматериалы.
- 2) Оптика и электроника.
- 3) Медицина и фармацевтика.
- 4) Энергоэффективность.
- 5) Нанесение покрытий и модификация поверхностей.
- 6) Специализированные фонды [43].

Проанализировав систему развития РОСНАНО, можно увидеть следующие препятствия, которые мешают развитию инновационной активности персонала:

1. Страх перед новым (люди боятся критики, боятся говорить об идеях, отсутствует доверие к руководству, боятся перемен, инициатива не приветствуется).
2. Недостаточный технологический уровень развития производства (чаще всего оборудование времен СССР).
3. Высокая дистанцированность менеджмента от сотрудников и текущих производственно-экономических процессов с их сложностями.
4. Отсутствует фокусировка на качество или потребителя.

5. Не происходит перераспределения прибыли на развитие новых перспективных проектов.

6. Низкий уровень внутренней корпоративной социальной ответственности.

7. Отсутствует необходимость в продолжении обучения персонала (все необходимые знания сотрудники получают непосредственно на рабочем месте).

Анализ инновационной активности ведущих мировых компаний, представлен в таблице, отражающей ключевые параметры стимулирования инновационной активности персонала.

Таблица 7 – Анализ поддержания инновационной активности ведущих мировых производителей наукоемкой продукции

Параметры поддержания инновационной активности персонала	США	Япония	Россия
Отношение к инновациям	Постоянное совершенствование технологий и внедрение новых технологий	Постоянное совершенствование технологий	Не всегда поддерживаются сотрудники, страх перед новым, инициатива наказуема, боязнь изменений, провала и экспериментов
Фокусирование внимания	На потребителя (увеличение количества инноваций)	На качество (улучшения качества существующих продуктов)	На разовой инновации или ее имитации (целью является занять собственную и монополизировать ее)
Отношение к сотрудникам	Сотрудники на первом месте, гибкий график, зоны отдыха, скидки, льготы, бонусы	Сотрудники высоко ценятся, зоны отдыха, скидки, льготы, бонусы, но высокие требования	Сотрудники как ресурс, а не основной капитал компании
Инвестирования в развитие сотрудников	Один из главных пунктов в бюджете организации	Один из главных пунктов в бюджете организации	Уделяется недостаточное внимание
Прибыль от инноваций	Вкладывается в новые идеи и сотрудников	Вкладывается в новые идеи по улучшению качества	Уходит в доходы акционеров

Сравнительный анализ параметров, приведенных в таблице 7, показывает ключевые направления совершенствования подходов к стимулированию инновационной активности персонала российских предприятий. Что же касается определения данного термина с точки зрения анализа деятельности ведущих мировых производителей высокотехнологичной продукции, проведенного авторами данной статьи, то, опираясь на мнения авторов, указанных выше, предпримем попытку сформулировать данное понятие с учетом выявленных результатов. А именно: под инновационной активностью предлагается косвенно понимать непрерывный рост инновационной деятельности организации, основанный на разработке абсолютно нового или значительно улучшенного продукта, вследствие стабильно растущего отраслевого рыночного спроса на него.

1. Интеллектуальные ресурсы предприятия создают ее научно-производственные активы, без которых в настоящее время ни один производитель не может участвовать в конкурентной борьбе в условиях стремительно развивающихся отраслевых рынков.

2. Для создания инновационной среды на предприятии необходимы специалисты, умеющие творчески мыслить и менеджеры, которые могут инициировать ее создание и развитие.

3. Анализ существующих подходов к стимулированию инновационной активности персонала, практикуемых ведущими высокотехнологичными предприятиями мира, показал наличие различных инструментов по созданию и поддержанию инновационной среды на предприятии. Каждый из них является эффективным на территории конкретного государства с учетом текущих темпов развития его экономики, научно-технического прогресса, особенностей менеджмента и менталитета. Как следствие, прямой обмен опытом невозможен, что также обусловлено сегодня и различными политическими ограничениями. Однако представленные в статье различия в подходах может позволить

представителям отечественных предприятий учесть наиболее эффективные инструменты.

2.3 Направления совершенствования государственной политики занятости в условиях научно-технического прогресса и инноваций

В стратегии-2020 Правительством РФ была поставлена задача развития кадрового потенциала в сфере технологий, инноваций, образования, науки, которая предполагает реализацию следующих мероприятий: формирование стимулов для привлечения специалистов высокой квалификации, творческой молодежи, активных предпринимателей в инновационные секторы экономики. Согласно этой стратегии, у населения должны сформироваться необходимые компетенции инновационной деятельности: готовность и способность к самообучению, переобучению и непрерывному образованию, стремлению к новому, профессиональной мобильности; способность к разумному риску, предприимчивости и креативности, умение работать в команде и самостоятельно; способность к критическому мышлению; способность к профессиональному и бытовому общению на иностранном языке.

На этапе с 2014 по 2020 год предусмотрен рост частного капитала в общем объеме внутренних затрат на разработки и исследования. Предусмотрена поддержка за счет высвобождаемых финансовых ресурсов бизнес-проектов, увеличение финансирования образования, модернизация инфраструктуры цифровой экономики.

Статистика показывает, что финансирование гражданской науки из бюджета РФ увеличилось с 2000 года в 3,3 раза и составило 337,9 млрд рублей [44]. Общий объем ассигнований на гражданскую науку из средств бюджета РФ составил в 2017 году 0,41% ВВП. На 2000 – 2013 годы

приходилось основное увеличение (4,7 раза). В последние 4 года в силу ограничений бюджета наблюдалось снижение в среднем на 8,4% в год. Около 31% от общей суммы было потрачено на фундаментальные исследования в 2017 году. На прикладные – 69%, в том числе на образование – 3,4%, общегосударственные вопросы – 4,8%, здравоохранение – 5%, область национальной экономики – 55,5%. На долю фундаментальных исследований в 2011–2016 годах приходилось менее 30%. Планируется, что эта доля к 2020 году превысит 40%.

Следует ожидать, что ситуация на рынке в ближайшие 10 лет будет меняться, исходя из технологических, демографических и политических трендов, формируя новые вызовы. Исследователи отмечают, что увеличивается расслоение по уровню доходов внутри страны и между странами; занятость в сегментах работников с низкой квалификацией будет характеризоваться ростом конкуренции за рабочие места; в связи со старением населения к 2025 году изменится характер конкуренции за человеческие ресурсы (у поколения Z набор цифровых компетенций); изменятся формы занятости в экономике (возникнет угроза потеря работы теми, кто имеет низкую квалификацию) [45].

Формирующаяся таким образом цифровая экономика предъявляет совершенно новые требования к подготовке и компетенциям, то есть к характеристикам трудовых ресурсов в общем и к качеству в частности. Объем цифровой экономики растет стремительными темпами с каждым годом. Практически с нуля были запущены глобальные цифровые проекты и созданы крупные цифровые компании [46]. Таким образом, уровень цифровизации в стране за период с 2011 по 2015 гг. вырос почти на 59% [47].

На Всемирном экономическом форуме было сказано, что РФ вышла на 2 место в мире по доступности сотовой связи, по доступности широкополосного интернета – на 10 место, по количеству пользователей интернета – на 6 место в мире и 1 – в Европе. Эти данные говорят о том, что

сложились благоприятные условия для расширения деятельности, основанной на цифровых технологиях. Необходимо подчеркнуть, что развитие цифровых технологий в мировом масштабе все больше ускоряется, и современные информационные решения вызывают тревогу, связанную с тем, смогут ли алгоритмы и роботы заменить полностью людей. Пока у исследователей нет однозначного ответа на данный вопрос. По разным оценкам, в ближайшие 15–20 лет порядка 50% профессий подвержены риску автоматизации, а это значит, что программные продукты смогут заменить человека там, где имеет место рутинная и техническая работа. По прогнозам отечественных экспертов, за счет влияния цифровых технологий на рынок труда к 2030 году появятся порядка 186 новых профессий и исчезнут около 57 «традиционных» [48]. Все это говорит о том, что в сегодняшних реалиях труд человека приобретает новые, более сложные формы.

С одной стороны, «усложнение работ» в профессии позволяет высвободить время для более сложных задач, а с другой стороны, повышаются требования к квалификации работников. К распределению ответственности возникает совершенно новый подход. Раньше индивид отвечал за конкретную задачу, а в сегодняшних условиях придется нести ответственность за несколько процессов разного профиля.

Будущие профессии потребуют от своих работников таких способностей и умений, как:

- использование информационных технологий независимо от сферы деятельности;
- умение работать удаленно;
- умение креативно мыслить;
- быть в готовности менять профессию примерно каждые 10 лет;
- умение самообучаться;
- умение работать с большими объемами данных;
- готовность работать за рубежом в связи с глобализацией.

Таким образом, чтобы человеку быть успешным, недостаточно получить образование однократно, необходимо обновлять знания на регулярной основе. Обучение может осуществляться не только в образовательной организации, но и в процессе практического опыта в компании работодателя [49]. По оценкам зарубежных ученых, для россиян обучение заканчивается после окончания высшего учебного заведения и не позже 25 лет, затраты на обучение персонала по России меньше, чем в Европе, в 10 раз. Вполне справедливо отмечается и такой факт, что среды, способствующей самореализации и развитию, в нашей стране недостаточно, потому что 6,5% трудоспособного населения получают зарплату на уровне минимального размера оплаты труда. Должная дифференциация в зарплате в зависимости от квалификации персонала не обеспечена.

Исходя из этого, важно обеспечить готовность сферы профессионального образования к сегодняшним реалиям. Используя сложившиеся тренды, сформировать предпосылки для обновления подходов к обучению. Необходимо выделить основные перспективы: обучение в течение жизни; для человека обучение становится доминирующим; массовое образование постепенно трансформируется в индивидуальное. Можно констатировать, что инновационная экономика трансформирует структуру университетов и провоцирует появление передовых решений в сфере образования и науки. Совсем недавно массовое появление курсов онлайн воспринималось вузами как неблагоприятный тренд. Сейчас мы наблюдаем, как происходит интеграция данных курсов в процесс образования.

Необходимо подчеркнуть, что в странах с развитой рыночной экономикой в процессе трансформации образовательных систем происходит концентрация на развитии когнитивных навыков. Эти государства много внимания уделяют переквалификации своих трудовых ресурсов [50]. Что касается отечественной системы образования, государством была поставлена задача ведущим университетам. Им нужно стать локомотивом научно-

технологического развития страны. В этой связи необходимо создать творческую среду для увеличения численности талантливых преподавателей и исследователей, которые станут ядром кадрового потенциала в будущем. Это предполагает создание в вузах системы управления талантами и повышения вовлеченности сотрудников в профессиональное развитие.

В докладе «Россия-2025: от кадров к талантам» была сформулирована «Целевая модель компетенции», включающая социально-поведенческие, цифровые и когнитивные навыки. Без освоения данных компетенций невозможно достигнуть эффективности в 21 веке. Вместе с тем профессиональные стандарты призваны сегодня соединить требования бизнеса с квалификацией выпускников. Стандартизацию рассматривают как средство для обеспечения качества и унификации. В этой связи могут быть разработаны правила, нормы и требования в отношении качества человеческих ресурсов.

Таблица 8 – Качество национальных систем образования

Страны	Рейтинг U 21 (национальных систем высшего образования)	Индекс
США	1	100
Швейцария	2	86,9
Великобритания	3	85,5
Канада	7	80,2
Германия	16	68,8
Франция	18	67,5
Китай	30	52,7
Россия	33	49,9

Мерилом качества подготовки отечественным образованием элиты специалистов для инновационной экономики выступают национальные системы высшего образования, включенные в международные рейтинги (таблица 8).

Как видно из представленной таблицы, российская система образования находится на 33 месте, что заставляет нас задуматься и побуждает к действию. В странах, с которыми сравнивались вузы, значительно больше университетов, входящих в мировые рейтинги.

Необходимо прикладывать больше усилий для повышения качества российского образования. Необходимо подчеркнуть, что кадровое обеспечение инновационного развития на региональном уровне обусловлено ресурсным потенциалом профессионального образования. Эксперты сходятся во мнении, что в дополнение к профессиональным стандартам необходимы инструменты прямого взаимодействия образования и бизнеса. В качестве решения данной задачи специалистам предлагается реализация формы обучения через Сеть, которая позволит рассматривать образовательный процесс в рамках межуниверситетского сотрудничества, обеспечивая проведение научных исследований и мобильность совместных программ. Это позволит создавать на предприятиях капитал, способный реализовывать дальнейшее развитие организации. Университет получает возможность оперативно корректировать и отслеживать образовательные программы, повышая конкурентоспособность. У предприятий появляется возможность оказывать влияние на процесс обучения.

В сегодняшних реалиях, когда наиболее остро стоит проблема инновационного развития экономики, необходимо учитывать и соответствующие реакционные тенденции на рынке труда. Если национальное хозяйство ориентировано на технологичное производство, создание инноваций, рост высокотехнологичной продукции, то соответственно и занятость должна быть ориентирована в аналогичном направлении.

Основываясь на официальных данных за 2016 г., доля специалистов, занятых наукой и техникой – 8,03 % от общего числа занятых, среди них специалисты высшего уровня квалификации – 54,33 % и среднего уровня

квалификации – 45,67 %, причем наибольший удельный вес представителей данных видов профессий приходится на мужчин – 75,20 % от общего числа занятых. Специалисты по информационно-компьютерным технологиям (ИКТ) составляют весьма незначительную долю занятых – 1,45 % (из которых 78,95 % и 21,05 % специалисты высшей и средней квалификации соответственно). И в данном случае сохраняется тенденция преобладающей доли мужчин, на которых приходится 81,33 %. Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий, включающих электронику, электротехнику, машиностроительное производство, механику, ремонтку, пищевую, деревообрабатывающую промышленность занимают долю в 12,95 %, из которых мужчины – 82,73 %.

Как показывает статистика, наиболее инновационные сектора экономики пока что не привлекают значительную долю работающего населения, что может быть связано с невысокой оплатой труда, неэффективной системой образования, неблагоприятной инвестиционной обстановкой, отсутствием необходимого финансирования инновационных проектов, проблемой «утечки мозгов» и др. Помимо проблемы инновационного развития, на российском рынке труда можно столкнуться со следующими проблемами:

- демографическая (устаревание населения ввиду невысокой рождаемости, что ведет к сокращению рабочей силы);
- несбалансированность системы образования и спроса на определенные профессии, что ведет к безработице среди выпускников высших учебных заведений и т.д.;
- низкая мобильность населения;
- значительное расхождение между официально регистрируемым и реальным уровнем безработицы и т.д. [51].

По прогнозам ООН и Федеральной службы государственной статистики, в России численность трудоспособного населения в ближайшие

два десятилетия будет снижаться, а автоматизация поможет смягчить отрицательные последствия этого явления. В таких условиях «цифровые» кадры – это стратегический актив. Его нехватка неизбежно ведет к замедлению темпов роста как цифровой экономики, так и экономики страны в целом. Таким образом, государственным приоритетом становится обеспечение России необходимым количеством квалифицированных специалистов по цифровым технологиям, и выполнять эту задачу предстоит с помощью современной качественной системы образования [52, 53].

В ближайшие 5–10 лет экономический уклад и рынки труда будут формироваться под воздействием ключевых трендов, которые уже оказывают влияние на устройство занятости в мировой экономике и продолжают стимулировать дальнейшие существенные изменения в среднесрочной перспективе.

Развитые страны уже сейчас активно обсуждают, какие меры необходимо в связи с этим принимать: проводить массовое переобучение, устанавливать гарантированный базовый доход или вводить недавно предложенный Биллом Гейтсом налог на роботов? В некоторых странах отдельные меры такого характера в порядке эксперимента уже реализуются. Однако технологии искусственного интеллекта оказывают на рынок труда и положительное влияние. Например, цифровые платформы создают новые возможности трудоустройства; они помогают развивать дополнительные навыки и повышать квалификацию, в особенности людям, которые раньше не имели таких возможностей в силу социальных или географических ограничений.

Появляются новые, связанные с цифровыми технологиями профессии и высокооплачиваемые рабочие места. Показателен пример GeneralElectric – традиционной американской машиностроительной компании, которая поставила цель к 2020 году войти в десятку крупнейших компаний мира в сфере разработки ПО и сейчас активно привлекает квалифицированных

специалистов по цифровым технологиям. В частности, GE планирует увеличить количество разработчиков в своем штате до 20 тыс. человек. Для компании машиностроительного сектора это революционная стратегия и беспрецедентная цель.

Для занятости в сегментах, требующих более низкой квалификации, будет характерен рост конкуренции за рабочие места. Одновременно будет постоянно увеличиваться нагрузка на высококвалифицированных сотрудников. К 2025-му году характер конкуренции за кадры значительно изменится с учетом старения населения и выходом на рынок труда молодых работников поколения Z. К 2025 году поколение Z (1997 года рождения и младше) будет составлять около 25% всей рабочей силы [54]. Это люди, с рождения пользующиеся цифровыми технологиями (digital natives) и имеющие неограниченный доступ к информации. Личный рост, баланс работы и личной жизни для них приоритетнее финансового вознаграждения и карьеры. В отличие от предыдущих поколений «зеты» склонны довольно часто менять не только работодателей, но и сферы деятельности. Зачастую они обладают более развитым набором цифровых компетенций, чем их учителя и руководители. В борьбе за новых сотрудников организациям придется адаптироваться под их ценности.

Цифровизация будет облегчать поиск кадров, сокращать сроки поиска работы, повышать производительность сотрудников, улучшать ситуацию с вовлеченностью кадров в экономику при помощи дистанционных рабочих мест и обеспечивать доступ к качественному образованию.

От государства, бизнеса и учебных заведений потребуются скоординированные заблаговременные действия по подготовке к грядущим изменениям, а также переподготовке и трудоустройству высвобождаемого персонала. До настоящего момента отечественный рынок труда практически не менялся под влиянием цифровых технологий, реагируя на экономические кризисы не столько сокращением рабочих мест, сколько снижением общего

уровня зарплат. Однако ускоряющаяся цифровизация экономики ставит перед отраслями и государством новые задачи, с которыми они прежде не сталкивались [55]. По мере дальнейшей цифровой трансформации отраслей экономики, внедрения систем автоматизации и роботизации, повышения производительности труда и замещения физических каналов обслуживания цифровыми все больше рабочих мест может оказаться под угрозой исчезновения. По данным Глобального института McKinsey, уже к 2036 году может быть автоматизировано от 2 до 50% работы, выраженной в человеко-часах, а к 2066 году эта доля может достичь от 46 до 99%. Поскольку проще всего автоматизировать те виды работ, которые требуют выполнения предсказуемых повторяющихся физических операций, а также деятельность по сбору и анализу информации, в первую очередь, этот процесс коснется рабочих мест, требующих средней квалификации.

У России есть все шансы поддержать собственную конкурентоспособность путем модернизации систем образования и профессиональной переподготовки кадров. Проводя работу по совершенствованию образовательной инфраструктуры, необходимо также создавать возможности для самореализации высококлассных специалистов в РФ. Сейчас доля сотрудников, чьи функции непосредственно связаны с разработкой и применением цифровых инструментов, составляет около 2% от общей численности занятого населения России [56] (рисунок 2).

Существующий спрос на высококачественный человеческий капитал в области цифровых технологий не удовлетворяется из-за существующей традиционной системы школьной и вузовской подготовки [57].

Российская система образования существенно отстает от стран – цифровых лидеров, что создает риски нехватки цифровых кадров в будущем. Для успешного развития цифровой экономики система образования и переподготовки кадров должна обеспечивать экономику специалистами, соответствующими требованиям цифровой эпохи. Государства, сумевшие

адаптировать свою образовательную инфраструктуру к новым потребностям, смогут значительно укрепить свои экономические позиции при переходе к цифровой экономике.

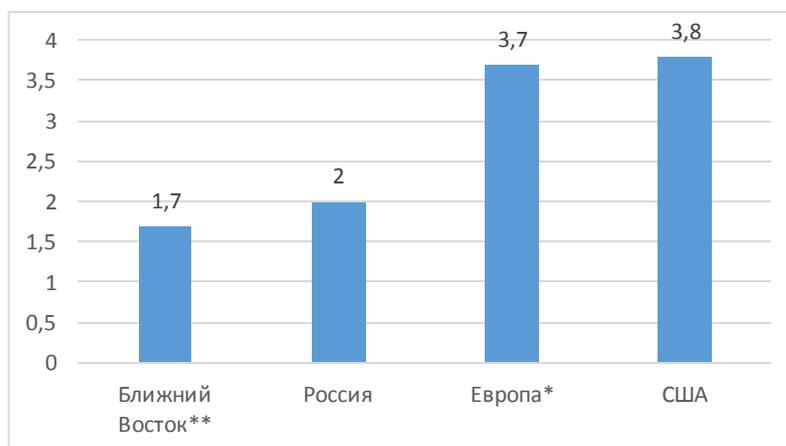


Рисунок 2 – Доля специалистов по цифровым технологиям среди занятого населения, %

На рисунке 2 в составе Европы учитывались: Великобритания, Германия, Испания, Италия, Норвегия, Франция, Швеция, в составе Ближнего Востока: Египет, Катар, Кувейт, Ливан, ОАЭ, Оман, Саудовская Аравия.

Для обеспечения инновационного развития в России необходимо усовершенствовать современную государственную политику занятости по следующим направлениям:

1. Обновление устаревших программ профессионального образования и повышения квалификации для ликвидации пробелов в цифровых навыках, необходимых в современной экономике. Эти преобразования целесообразно проводить в федеральном масштабе, поскольку значительная доля производств, для цифровизации которых потребуются профильные специалисты, находится за пределами городов-миллионников.

2. В долгосрочной перспективе российская система образования на всех уровнях нуждается в более масштабной трансформации на основе таких принципов, как образование в течение всей жизни (Lifelong Learning);

гибкость образовательных траекторий; модульность образовательных курсов. При этом следует сосредоточить внимание на развитии у обучаемых личностных, социальных навыков и навыков решения межпредметных задач, ориентированных на практику, а также на применении современных методик, форматов и инструментов обучения, включая цифровые образовательные средства и форматы удаленного образования.

3. Развивать взаимодействие образовательных и исследовательских организаций между собой, с бизнес-сообществом и с государственными органами, чтобы обеспечить актуальность и значимость образовательных программ и сократить время адаптации образовательной системы к требованиям рынка. Помимо модернизации системы подготовки кадров [58] необходимо также обеспечивать возможность их самореализации в России.

4. Модернизировать систему государственного прогнозирования ситуации на рынке труда, в частности, структуры спроса и предложения рабочей силы постоянного и временного характера и их квалификационного наполнения.

5. Развить новые центры компетенций по наиболее востребованным технологическим направлениям. Существует дисбаланс компетенций на рынке труда [59], что может привести к ситуации, когда будет одновременно и безработица, и нехватка квалифицированных кадров. Уже сейчас отмечается нехватка людей с так называемыми «навыками XXI века» и новым типом мышления, где к профессиональным навыкам добавляется Digital Skills и Soft Skills.

Развитию цифровых технологий посвящаются масштабные государственные программы (например, в России это реализуемая с 2017 года программа «Цифровая экономика Российской Федерации», получившая в 2018 году статус национальной). Цель программы – организовать системное развитие и внедрение цифровых технологий во всех областях жизни: и в экономике, и в предпринимательстве, и в госуправлении, и в

социальной сфере, и в городском хозяйстве. В Национальной программе выделено шесть приоритетных направлений, которым соответствуют федеральные проекты: кадры для цифровой экономики, информационная инфраструктура, информационная безопасность, цифровые технологии, цифровое государственное управление, нормативное регулирование цифровой среды. В соответствии с дорожной картой программы «Цифровая экономика Российской Федерации» определены основные векторы развития в данном направлении [60].

Задание для раздела «социальная ответственность»

Студенту:

Группа	ФИО
Д-3Б4Б1	Пичкур Роман Геннадьевич

школа инженерного предпринимательства			ШИП
Уровень образования	бакалавр	Направление/специальность	38.03.01 Экономика, профиль «Экономика предприятий и организаций»

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:	
<p>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, механического оборудования) на предмет возникновения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения) - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) - чрезвычайных ситуаций социального характера 	<p>Рабочее место в организации располагается в здании, в офисном помещении, имеет достаточную освещенность, хорошую степень проветриваемости.</p> <p>Каких-либо вредных проявлений факторов производственной среды выявлено не было.</p>
<p>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</p>	<p>1. ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017).</p> <p>2. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ (с изм. 03.04.2017 №64-ФЗ).</p>
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:	
<p>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы корпоративной культуры исследуемой организации; - системы организации труда и его безопасности; - развитие человеческих ресурсов через 	<p>В работе были рассмотрены следующие факторы внутренней среды:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Принципы корпоративной культуры; • Системы социальных гарантий организации (льготы, пособия, премия, дополнительные отпуска и т.д.);

<p><i>обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;</i> <i>- Системы социальных гарантий организации;</i> <i>- оказание помощи работникам в критических ситуациях.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Развитие человеческого капитала в организации.
<p>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности: <i>- содействие охране окружающей среды;</i> <i>- взаимодействие с местным сообществом и местной властью;</i> <i>- Спонсорство и корпоративная благотворительность;</i> <i>- ответственность перед потребителями товаров и услуги (выпуск качественных товаров)</i> <i>- готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.</i></p>	<p>В работе были рассмотрены следующие факторы внешней среды:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Мероприятия, организуемые в рамках содействия охране окружающей среды; • Мероприятия, проводимые в рамках благотворительности и партнерства; • Взаимодействие с местным сообществом.

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	12.01.2019
--	------------

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Ермушко Жанна Александровна	канд. экон. наук		12.01.2019

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4Б1	Пичкур Роман Геннадьевич		12.01.2019

3 Корпоративная социальная ответственность на предприятии ООО «КП «Радуна»

Наименование предприятия: ООО «КП «Радуна».

Корпоративная социальная ответственность это система добровольных взаимоотношений между сотрудниками, руководителем и обществом, которая направлена на совершенствование социально-трудовых отношений, социальную стабильность.

ООО «КП «Радуна» признает важность внедрения системы корпоративного управления, соответствующей общепринятым нормам в международной практике, и принимает обязательство неукоснительно в своей деятельности руководствоваться принципами корпоративного управления.

Социальная миссия ООО «КП «Радуна»: обеспечивать жителей города учебной и художественной литературой, канцелярскими товарами.

Миссию ООО «КП «Радуна» реализует через корпоративную социальную ответственность по отношению к персоналу, местным сообществам и обществу в целом».

Ценности ООО «КП «Радуна» являются связующим звеном всех сфер ее деятельности и находят отражение в ее успехах. Эти идеи обязательны для всех сотрудников. Они будут транслированы всем, кто сотрудничает с ООО «КП «Радуна».

ООО «КП «Радуна» не отступает от своих ценностей ради получения прибыли.

Исходя из выбранных целей, для их достижения, ООО «КП «Радуна» выделяет следующие внутренние ценности, которые желает видеть у своих сотрудников:

– Эффективность – стабильное достижение максимальных результатов во всем, что мы делаем.

– Профессионализм – система устремлений и ценностных ориентации, которая составляет смысл нашего труда для блага общества.

– Справедливость – вознаграждение за труд в соответствии с достигнутыми результатами и равные условия для профессионального роста.

– Доверие – равные изначальные возможности, объединенные с делегирование полномочий сотрудникам и их ответственность в принятии реализации решений.

– Честность – правило в отношениях и предоставлении информации, необходимое для установления атмосферы доверия к нашей работе.

– Ответственность – способность противостоять тому, что мы не приемлем, а также брать личную ответственность за последствия собственных решений.

В таблице 9 представлены прямые и косвенные стейкхолдеры ООО «КП «Радуна»

Таблица 9 – Стейкхолдеры ООО «КП «Радуна»

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
1. Директор	1. Органы власти
2. Руководители	2. Общество и общественные организации
3. Сотрудники	3. Деловые партнеры
4. Учредители	4. Конкуренты на рынке
5. Клиенты	5. Банки и финансовые организации

Структура стейкхолдеров ООО «КП «Радуна» на предмет количества соответствует для предприятий подобного направления.

Далее рассмотрим описание и анализ деятельности стейкхолдеров организации, их влияние на организацию.

3.1 Анализ факторов внутренней социальной ответственности

Параметры КСО:

Принципы корпоративной культуры:

– На предприятии профессиональный подход к продажам – специалисты предлагают только качественные сертифицированные товары, руководствуясь при этом последними тенденциями на рынке.

– Сотрудники – квалифицированные менеджеры по продажам, позитивно настроенные и открытые к каждому покупателю.

При взаимодействии с заинтересованными сторонами и, в том числе, при совместной деятельности внутри организации ООО «КП «Радуна» работники соблюдают общепринятые нормы деловой этики, избегая действий, которые могут нанести ущерб корпоративному имиджу.

К таким действиям относятся, например, негативные высказывания и публикации о деятельности ООО «КП «Радуна», ненадлежащее поведение на мероприятиях, где работники представляют интересы работодателя.

Деловой гардероб работника является неотъемлемой частью деловой этики. Правила выбора делового гардероба для ООО «КП «Радуна» описаны в Положении о внешнем виде работников ООО «КП «Радуна».

Сотрудники

ООО «КП «Радуна» признает, что воспроизводство и расширение компетенции ее сотрудников представляет собой основной ресурс для создания конкурентоспособного и прибыльного предприятия в долгосрочной перспективе.

ООО «КП «Радуна» гарантирует организацию управления персоналом в соответствии с действующим трудовым законодательством, с соблюдением прав человека, исключая деление по национальному признаку и

рассматривая каждого сотрудника как личность, стремящуюся к самореализации, карьерному и профессиональному росту.

ООО «КП «Радуна» создает необходимые условия для эффективной работы путем обеспечения высокого уровня мотивации персонала, создания безопасных и комфортных условий труда, предоставляя возможности для обучения и повышения квалификации, развивая корпоративную культуру и традиции.

ООО «КП «Радуна» формирует кадровый резерв на все должности менеджеров высшего и среднего уровня управления.

Организация труда удовлетворяет требованиям безопасности.

Обеспечение безопасности на всех этапах деятельности ООО «КП «Радуна», обеспечение сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности являются приоритетными принципами деятельности ООО «КП «Радуна».

ООО «КП «Радуна» строго следует российским требованиям в области безопасности.

Работники придерживаются норм культуры безопасности:

ООО «КП «Радуна» контролирует исполнение требований безопасности в системе договорных отношений, обеспечивает необходимое обучение и информирование сотрудников в соответствии со стандартами.

Работники ООО «КП «Радуна»:

– неукоснительно соблюдают требования законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов в области охраны труда;

– контролируют соблюдение требований охраны труда другими работниками;

– приступают (допускают других работников) к выполнению работы только при условии наличия соответствующей данной работе квалификации,

прохождения обучения (программы подготовки) и пригодности по медицинским показаниям;

- используют средства индивидуальной защиты, если такие средства требуются для выполнения работы;

- незамедлительно извещают своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья;

- избегают сокрытия информации об инцидентах, оказывают содействие при проведении расследований инцидентов и предпосылок к ним;

- незамедлительно сообщают о возможных и имеющих место быть нарушениях в области охраны труда своему непосредственному руководителю ООО «КП «Радуна».

Сотрудники ООО «КП «Радуна» должны следовать профессиональным этическим принципам в своей деятельности. Следуя этим принципам, предприятие сможет оказывать услуги профессионально, поддерживать корпоративную культуру, необходимую для развития и достижения результатов высокого качества.

ООО «КП «Радуна» выделяет следующие принципы:

- Оказывать услуги в рамках своей компетентности и квалификации, выполнять профессиональные обязанности честно и старательно, поддерживая высокие этические стандарты поведения.

- Поддерживать свою компетентность в соответствующих областях, сохранять актуальность своих навыков и знаний.

- Не участвовать в деятельности способной дискредитировать предприятие, ее клиентов, партнеров или в целом профессию менеджеров по продажам. Всегда поступать ответственно и законно.

- Способствовать и поддерживать доверие общества к информационным технологиям.

Обучение сотрудников

В организации уделяется внимание развитию кадров через обучение и повышение квалификации.

Регулярное проведение циклов повышения квалификации (1 раз в 5 лет), существующая система аттестации в известной мере отвечают этой цели.

Однако за время, которое проходит между циклами, появляются новые знания, внедряются новые технологии, новые товары, группы товаров, меняются подходы к организации продаж.

Системы социальных гарантий организации:

ООО «КП «Радуна» реализует внутренние программы для персонала: добровольного медицинского страхования, поддержки молодых специалистов, образовательные программы, направленные на рост уровня квалификации персонала, программы, обеспечивающие достойные условия труда сотрудникам.

Оказание помощи работникам в критических ситуациях.

ООО «КП «Радуна» стремится предупреждать потенциальные корпоративные конфликты, а также урегулировать возникшие корпоративные конфликты как можно раньше, т.к. это позволяет защитить права и законные интересы акционеров и обеспечить собственные имущественные интересы и деловую репутацию.

В процессе урегулирования корпоративного конфликта ООО «КП «Радуна» руководствуется действующим законодательством и соответствующими внутренними документами.

3.2 Анализ факторов внешней социальной ответственности

Параметры КСО:

Содействие охране окружающей среды

Безусловным приоритетом при ведении основной деятельности для ООО «КП «Радуна» являются обеспечение такого уровня безопасности, при котором воздействие на окружающую среду, персонал и население в ближайшей и отдаленной перспективе позволяет сохранять природные системы, поддерживать их целостность и жизнеобеспечивающие функции.

Для достижения данных целей в ООО «КП «Радуна» реализуется комплексный подход в реализации экологической политики и развитии системы экологического менеджмента.

Работники предприятия ООО «КП «Радуна»:

- неукоснительно соблюдают требования законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов в области охраны окружающей среды;

- контролируют соблюдение требований охраны окружающей среды другими работниками, включая работников подрядных организаций.

Взаимодействие с местным сообществом и местной властью

ООО «КП «Радуна» и ее деятельность прозрачны для учредителей, инвесторов, потребителей, поставщиков, представителей СМИ иных заинтересованных лиц.

В ООО «КП «Радуна» принята информационная политика, обеспечивающая эффективное информационное взаимодействие общества, акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц.

Компания обеспечивает раскрытие информации в объеме и порядке, предусмотренном действующим законодательством, внутренними документами ООО «КП «Радуна» и утвержденной информационной политикой.

Клиенты

Особо значимая ценность предприятия ООО «КП «Радуна» – стабильность ее отношений с клиентами.

Ориентация на постоянное расширение клиентской базы, сохранение своих клиентов, забота об интересе каждого клиента в равной степени всегда будет для предприятия основой в построении партнерских отношений на долгосрочную перспективу.

Конкуренты

В своем отношении к конкурентам ООО «КП «Радуна» будет придерживаться позиции честной, свободной и открытой конкуренции, основанной исключительно на непрерывном повышении качества и конкурентоспособности услуг, отвечающих требованиям и ожиданиям потребителей.

ООО «КП «Радуна» не допускает проявления своими сотрудниками недобросовестной конкуренции, в том числе:

- Распространять ложные, неточные или искаженные сведения, которые могут причинить заказчику убытки, либо нанести ущерб его деловой репутации;
- Вводить в заблуждение в отношении производителя, либо способа и места производства, потребительских свойств и характеристик, качества и количества товара и услуг, реализуемых компанией;
- Некорректно сравнивать реализуемые Компанией товары и услуги с товарами и услугами, реализуемыми конкурентами;
- Продавать, обменивать или иным способом вводить в оборот товары, если при этом незаконно использовались результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации юридического лица, средства индивидуализации продукции, работ, услуг.
- Незаконно получать, использовать, разглашать информацию, составляющую коммерческую, служебную или иную охраняемую законом тайну.

Спонсорство и корпоративная благотворительность

ООО «КП «Радуна» активно участвует в сборе средств в различные благотворительные фонды.

Ответственность перед клиентами предприятия

ООО «КП «Радуна» считает важным аспектом социальной ответственности – лояльность и честность во взаимоотношениях с клиентами.

3.3 Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности

Параметры КСО:

ООО «КП «Радуна» осознает свою ответственность перед государством в связи со значимостью и спецификой деятельности, строго следуют требованиям законодательства Российской Федерации, стремятся быть образцом в выполнении правовых и этических обязательств в отношении государства.

ООО «КП «Радуна» строит устойчивые и конструктивные взаимоотношения с федеральными, региональными и муниципальными органами власти на принципах ответственности, добросовестности и независимости.

ООО «КП «Радуна» видит свою социальную ответственность перед государством в том, чтобы:

- добросовестно выплачивать налоги и сборы, установленные законом;
- соблюдать законы и нормативные акты, имеющие отношение к деятельности клиники
- не пытаться ненадлежащим образом влиять на решения государственных органов и учреждений

– использовать прозрачные процедуры взаимодействия с государственными органами, учреждениями, должностными лицами и предприятиями, принадлежащими или контролируемые государством

В предприятии ООО «КП «Радуна» соблюдаются все нормы:

– трудового законодательства;
– внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.

Структура программ КСО предприятия ООО «КП «Радуна» представлена в таблице 10.

Таблица 10 – Структура программ КСО

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Экзамен по охране труда	Безопасность труда	Персонал: сотрудники, руководители	Каждые 3 месяца	Все сотрудники знают правила охраны труда и безопасности
Дополнительные премии	Поддержание социальной значимости заработной платы	Персонал: сотрудники, руководители	1 раз в год каждому сотруднику	Сотрудники должны быть удовлетворены заработной платой
Заключение договоров страхования по ДМС сотрудников	Дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников	Персонал: сотрудники, руководители	1 раз в год	Сотрудники будут иметь полис ДМС.
Стажировка сотрудников, в том числе за рубежом	Развитие персонала	Персонал: сотрудники, руководители	2 раза в год	Повышение квалификации персонала.
Заключение договора на вывоз мусора	Охрана окружающей среды	Общество и общественные организации, органы власти	1 раз в 3 года	Чистота на территории клиники
Благотворительный концерт, благотворительная акция.	Благотворительность	Общество и общественные организации	1 раз в 2 года	Благотворительная помощь.

Определение затрат на программу

В таблице 11 представлены основные затраты предприятия ООО «КП «Радуна» на корпоративную социальную ответственность.

Таблица 11 – Затраты на мероприятия КСО

№	Мероприятие	Стоимость реализации на планируемый период, тыс. руб.
1	Безопасность труда	50
2	Поддержание социальной значимости заработной платы	250
3.	Дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников	100
4.	Развитие персонала	120
5.	Пакет социальных услуг:	120
6.	Охрана окружающей среды	80
7.	Благотворительность	120
	ИТОГО:	940

Ожидаемая эффективность программы КСО

Итак, в результате сделаем общий вывод относительно эффективности программ КСО предприятия:

- 1) программы КСО соответствует целям и стратегии предприятия ООО «КП «Радуна»;
- 2) в ООО «КП «Радуна» преобладает внешняя КСО;
- 3) программы КСО отвечают интересам стейкхолдеров.

В результате можно сделать вывод о том, что мероприятия КСО, реализуемые предприятием ООО «КП «Радуна» целесообразны и полностью соответствуют ожиданиям всех стейкхолдеров.

Заключение

В современных условиях устойчивое развитие любой социально-экономической системы немыслимо без адекватного состояния и эволюции инновационной сферы. Это связано с тем, что современный этап общественного развития характеризуется стремительно разворачивающимися инновационными преобразованиями во всех его сферах и в сфере занятости населения в том числе.

Результаты проведенной научно-исследовательской работы показали, что инновационная деятельность оказывает воздействие и на структуру, содержание, методы реализации основных функций рынка труда, на направленность процесса социально-трудовых отношений, его регулирование, ожидаемые и вероятные результаты. В целом, эти аспекты связаны с формированием инновационной политики занятости населения, как важного фактора воздействия на рынок труда.

В связи с этим изучение инновационных подходов и их роли в регулировании рынка труда имеет практическое значение, в том числе - для прогнозирования социальных последствий политики занятости региона, свойственных транзитивному периоду развития экономики страны в целом.

В исследовании показано, что социальный механизм регулирования занятости населения отражает потребность общества в стабилизации развития экономики, в эффективном использовании трудового потенциала работников, в усилении их заинтересованности в выполнении социально важных производственных функций, в развитии качества трудовых ресурсов и т.д. Что касается социального механизма инновационных процессов, то здесь речь идет о потребности общества в определенных нововведениях. Эта потребность фиксируется социальными институтами, создающими условия для ее удовлетворения.

Областная служба занятости населения является важным социальным институтом, основные функции которого заключаются в регулировании рынка труда и реализации политики занятости населения в регионе.

К сожалению, политика занятости населения России сегодня проводится вне рамок социально-экономической политики, часто носит декларативный характер. Сегодня (судя по тому, что тема безработицы и занятости отсутствует в четырех национальных проектах, признанных актуальными в настоящее время), обеспечение занятости населения, к сожалению, не является первоочередной целью для современной России.

Именно поэтому в условиях экономики крайне необходимо глубокое исследование процессов, складывающихся на региональных рынках труда, совершенствование организационно-экономического механизма их функционирования, в т.ч. путем инновационной деятельности. Этот аспект связан и с тем, что в системе регулирования рынка труда регионов отражаются социально-экономические отношения в обществе, которые влияют на характер его функционирования.

Инновационная деятельность, проводимая службой занятости, по мнению автора, отличается от общих принципов, характерных для инновационных процессов других видов деятельности. Негативной стороной, сдерживающей инновационную деятельность государственного регулирования занятости населения, является отсутствие различного рода льгот субъектам инновационного процесса, патентования, лицензирования, стандартизации, сертификации, и отсутствие законодательных актов, регулирующих инновационную государственную политику в сфере занятости населения т.д.

Целесообразно развивать инновационную деятельность государственной службы занятости населения: в направлении совершенствования разработки профильных технологий содействия занятости различных категорий (социально слабозащищенных граждан,

молодежи (в т.ч. выпускников), женщин, граждан с пониженной мотивацией к труду, инвалидов), технологий работы ГУ центров занятости населения с работодателями, по развитию информирования и т.д.; в подготовке методик, рекомендаций, прогноза потребности предприятий в кадрах на перспективу и т.д.; при инициировании службой занятости на уровне отдельных регионов принятия необходимых законов, постановлений, распоряжений, влияющих на вопросы регулирования занятости; при включении в территориальные и отраслевые трехсторонние соглашения между работодателями, профсоюзами и администрациями пунктов, касающихся содействию занятости населения и развитию качества рабочей силы; в процессе развития социального партнерства на региональном уровне; при создании кадровых программ (в которых отражены развитие кадрового резерва, повышение квалификации специалистов, наставничество).

В последние годы государственная служба занятости населения изыскивает возможности для развития инициативы, разработки в рамках действующего законодательства новых видов услуг, технологий с использованием своих внутренних ресурсов. Для данных инновационных технологических процессов характерна и межрегиональная диффузия инноваций, т.е. аккумулирование различного опыта служб занятости других регионов в областной службе занятости и разработка на этой базе местных технологий, и, на оборот, распространение опыта областной службы занятости в других регионах.

По мнению автора, внедрение инноваций в системе регулирования занятости населения тесно связано с потребностями рынка труда. И именно инновационная деятельность определяет, какие виды новых работ и услуг должны обеспечить эту потребность, какие услуги требуют новых подходов (модернизации), какова, в конечном счете, отдача от используемого инновационного потенциала. Необходимо так же принципиальный пересмотр сущности механизма управления занятостью трудовых ресурсов в системе

социального партнерства, модернизации комплекса его составляющих: социокультурной, организационной, кадровой, информационно-аналитической, правовой, финансовой, образовательной.

В связи с этим чрезвычайно актуальным является выявление форм и методов этого взаимодействия, а так же обоснование наиболее эффективных механизмов управления занятостью на местном уровне. В современных условиях степень использования трудовых ресурсов, возможности управления процессами их формирования, использования и распределения между сферами, отраслями и предприятиями единого народнохозяйственного комплекса определяется эффективностью системы регулирования занятости. Эти процессы неразрывно связаны и зависят от изменений взаимоотношений между субъектами и объектами хозяйствования в регионе.

Стратегия поведения службы занятости на рынке труда должна быть основана на концепции информационного воздействия и косвенного управления агентами рынка труда, что требует построения новой информационно-аналитической базы, разработки новых способов и методик получения значимой информации, ее использования в соответствии с задачей межсекторного взаимодействия на рынке труда.

Эффективность функционирования системы регулирования занятости населения во многом зависит от качества работы региональных органов службы занятости. Критериями эффективности работы региональной службы, по мнению автора, необходимо считать возрастание ее роли в регулировании рынка труда.

По своевременным и конкретным действиям региональных органов службы занятости, принятию ими взвешанных и конструктивных решений проблем регулирования рынка труда население судит об эффективности работы в целом, формирует свое мнение о возможностях федерального центра решать важные проблемы, видит в их обязательном исполнении основу политической стабильности российского государства.

При разработке региональной политики занятости населения необходимо соблюдение ряда требований, а именно, политика занятости населения должна быть теснейшим образом увязана и с антикризисной программой, со структурной перестройкой, с преобразованием форм собственности и общей стратегией развития человеческих ресурсов. Решение проблемы занятости возможно лишь в рамках общей государственной программы, где показатель занятости должен фигурировать наравне с общепринятым критерием экономической эффективности. При этом необходим комплексный подход как государственной власти и управления, так и местных властей в решении проблем стабилизации рынка труда.

Современная региональная политика занятости населения должна быть активно действующей, научно обоснованной, учитывать потребности российской экономики и региона в кадрах для обеспечения реформ. Она должна носить опережающий и упреждающий характер, вытекать из стратегических ориентиров развития региона и в целом России. Политика занятости региона должна быть системной, комплексной, базирующейся на обеспечении единства целей, принципов и форм работы с кадрами.

В связи с этим сегодня необходимо моделировать информационное взаимодействие между участниками рынка труда и оценивать количество и качество информации, которая необходима им и, в свою очередь, порождается ей самой, способствовать развитию информационной системы рынка труда по горизонтали, объединяющей образовательные учреждения, работодателей, кадровые агентства, органы службы занятости и др.

Неструктурированность социально-профессионального пространства, нелинейная динамика профессиональной деятельности и негарантированный характер занятости определяют необходимость инновационных стратегий формирования и реализации профессионального потенциала безработных и незанятого населения.

Таким образом, можно предложить следующие направления совершенствования государственной политики занятости в условиях научно-технического прогресса и инноваций:

1. Обновление устаревших программ профессионального образования и повышения квалификации для ликвидации пробелов в цифровых навыках, необходимых в современной экономике.

2. Российская система образования на всех уровнях нуждается в более масштабной трансформации на основе таких принципов, как образование в течение всей жизни (Lifelong Learning); гибкость образовательных траекторий; модульность образовательных курсов.

3. Развивать взаимодействие образовательных и исследовательских организаций между собой, с бизнес-сообществом и с государственными органами.

4. Модернизировать систему государственного прогнозирования ситуации на рынке труда, в частности, структуры спроса и предложения рабочей силы постоянного и временного характера и их квалификационного наполнения.

5. Развить новые центры компетенций по наиболее востребованным технологическим направлениям.

Процесс развития занятости и управления трудовыми ресурсами, эффективность реформ, решение проблем общественной стабильности, консолидации различных групп и слоев населения в нашей стране в значительной степени связаны с реализацией принципов, способов, механизмов социального партнерства, способствующих формированию занятости, адекватной уровню развития рыночной экономики. Только в этих условиях у системы государственной службы занятости населения будет происходить расширение диапазона услуг для всех участников рынка труда (ищущих работу, работодателей и т.д.), что является важным фактором развития социального потенциала ее инновационной деятельности.

Список использованных источников:

1. Кобец, Е.А. Факторы, влияющие на рынок труда/ Международный научный журнал «Инновационная наука». – 2016. – №7.–8. – С.69–71.
2. Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения». – Паспорт программы. – 18 сентября 2017 г.– [Электронный ресурс]. – URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/3/1>. (дата обращения: 11.04.2019)
3. World Economic Forum. Global Challenge Insight Report «The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution», – Geneva, Switzerland. – January, 2016
4. Интервью с замминистра труда и социальной защиты Российской Федерации Любовью Ельцовой от 12 декабря 2016. Rosmintrud.ru. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/cooperation/45> (дата обращения: 25.01.2019).
5. Атлас новых профессий. Агентство стратегических инициатив, Московская школа управления СКОЛКОВО. Вторая редакция. – М., 2015.
6. Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации. – URL: <http://economy.gov.ru/mines/main>. (дата обращения: 11.04.2019)
7. Официальный сайт Правительства Российской Федерации. – URL: <http://government.ru/>. (дата обращения: 11.02.2019)
8. Скворцова, В. А. Знания как экономический ресурс / В. А. Скворцова, А. О. Скворцов // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Экономические науки. – 2014. – № 1. – С. 12–21.
9. Володин, В. М. Перспективы занятости в наукоемком секторе промышленности / В. М. Володин, В. А. Скворцова, А. О. Скворцов // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2013. – № 4 (28). – С. 239–246.

10. Экономический рост России в 2017 году // Центр управления финансами. – URL: <http://center-yf.ru/data/economy/ekonomicheskiy-rost-2017.php> (дата обращения: 11.04.2019)

11. Попов, В. В. Инвестиции в персонал как стратегический фактор конкурентоспособности интеллектуальных ресурсов / В. В. Попов // Молодежь и наука. – 2015. – № 4. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=24999207> (дата обращения: 11.04.2019)

12. Nessebar, D. Государственное регулирование рынка труда. Современный рынок труда / D. Nessebar. – 2015. – 29 January. – URL: https://www.syl.ru/article/166896/new_gosudarstvennoe-regulirovanie-ryinka-truda-sovremennyiy-ryinok-truda. (дата обращения: 11.04.2019)

13. О долгосрочной государственной экономической политике : указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 596 // Гарант. – URL: <http://base.garant.ru/> (дата обращения: 11.04.2019)

14. Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения» (утв. Постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. N 298), с изменениями на 30 марта 2017 года. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/499091781>. (дата обращения: 11.04.2019)

15. Дикусарова, М. Ю. Влияние миграции на рынок труда Российской Федерации / М. Ю. Дикусарова, А. А. Кириллова, О. В. Непокупная // Молодой ученый. – 2017. – № 2 (136). – С. 399–402. – URL: <https://moluch.ru/archive/136/38101/>. (дата обращения: 11.04.2019)

16. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации. Рынок труда, занятость и заработная плата. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/. (дата обращения: 11.04.2019)

17. Банерджи А. Безработица в Европе // Финансы и развитие. Ежеквартальный журнал МВФ. Март 2015. Вып. 52, № 1. С. 26–28. URL:

[https://www. bookstore.imf.org/books/title/finance-and-developmentmarch-2015](https://www.bookstore.imf.org/books/title/finance-and-developmentmarch-2015)
(дата обращения: 11.10.2016).

18. Россия : рынок труда и внутренняя миграция // Центр макроэкономических исследований Сбербанка России : [сайт]. URL: sberbank.ru/common/img/uploaded/analytics/2013/migrationFin.pdf (дата обращения: 25.12.2018).

19. Dezhina I. Innovation policy in Russia: development, challenges and prospects // Note from the Observatoire franco-russe. – 2016. 16 p

20. Анисимов Ю.П., Данилова Ю.С. Сущность и методы коммерциализации инноваций // Экономинфо. – 2017. – № 3. – с. 47-50.

21. Донирова Ю.А. Формирование национальной инновационной системы в России // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2014. – № 26. – с. 49-54.

22. Скворцова Т.А., Милов А.А. Векторы инновационного развития экономики России // Вестник СИБИТа. – 2017. – № 2(22). – с. 58-64.

23. Пясецкая Е.Н. Местное сообщество как ресурс стратегического планирования развития муниципального образования // Политика, экономика и инновации. – 2016. – № 6 (8). – С. 3.

24. Чуб А.А. Понятие устойчивости региональной социальноэкономической системы в рамках информационной концепции развития // Академический вестник. – 2009. – № 4. – С. 65-71.

25. Петрова Т.Н., Пясецкая Е.Н. Проблема открытости процесса стратегического планирования в информационном пространстве города // Политика, экономика и инновации. – 2017. – № 2 (12). – С. 4.

26. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]: Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». (дата обращения: 11.04.2019).

27. О науке и государственной научно-технической политике [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ ; с изм. от 23.05.2016. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

28. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

29. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. [Электронный ресурс]: Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 № 2227-р. – Доступ из справочно-правовой системы «Гарант».

30. Всемирный экономический форум: рейтинг глобальной конкурентоспособности 2016–2017 [Электронный ресурс]:– Режим доступа: <http://gtmarket.ru/news/2017/09/28/7304>. (дата обращения: 11.04.2019).

31. Фокина О.М., Красникова А.В. Коммерциализация инноваций и её формы в российской практике // Организатор производства. – 2017. – № 3. – с. 66-75. – doi: 10.25065/1810-4894-2017-25-3-66-75 .

32. Приемская Е. Вымирающий вид: какие профессии уходят в прошлое/ Информационный портал газеты «Известия». – 14 февраля. – 2017. [Электронный ресурс] URL: <https://iz.ru/news/664640>. (дата обращения: 11.04.2019).

33. Aboody D., Lev B. Information asymmetry, R&D, and insider gains // The Journal of Finance, 2000. – № 6.

34. How much does your country invest in R&D. Статистический институт ЮНЕСКО. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.uis.unesco.org/layouts/unesco/researchand-development-spending>. (дата обращения: 11.04.2019).

35. Akerlof G.A. The Market for ‘Lemons’: Quality Uncertainty and the Market Mechanism. Quarterly // Journal of Economics, 1970. – № 84(3).

36. Чернова А.С. Сущность инновационной активности предприятий // Молодой ученый. – 2015. – № 1(81). – с. 311-312. – url: <https://moluch.ru/archive/81/14627>. (дата обращения: 11.04.2019)
37. Коммерциализация научных разработок и расцвет наукоемкого производства в США. Портал «История новой России». [Электронный ресурс]. URL: <http://ru-90.ru/node/1501>. (дата обращения: 11.04.2019)
38. Вдовин С.М., Салимова Т.А., Бирюкова Л.И. Система менеджмента качества организации. / Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2012. – 299 с.
39. Губарев А.В. Информационное обеспечение системы менеджмента качества. / Монография. - М.: ГЛТ, 2013. – 132 с.
40. Канамори Хисао, Вада Дзюн Япония мировая экономическая держава. - М.: Наука, 1986. – 223 с.
41. Коно Т. Стратегия и структура японских предприятий. - М.: Прогресс, 1987. – 167 с.
42. Зверев А.В. Инновационная система России: проблемы совершенствования. / Монография. - М.: Статистика России, 2008. – 207 с.
43. Алфимова М.М. Занимательные нанотехнологии. / Монография. - М.: БИНОМ. ЛЗ, Парк-Медиа, 2011. – 96 с.
44. Бюллетень «Наука, технологии, инновации» Институт статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ. Skolkovo. [Электронный ресурс]. URL: https://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas.pdf. (дата обращения: 11.04.2019).
45. Клячко Т.Л. Новые тенденции в развитии образования // Университетское управление: практика и анализ. – 2016. – № 5. – с. 28-35.
46. Горелов Н.А. Общество знания и цифровых технологий: новый этап научно-технического прогресса. – СПб: Издательство СПбГЭУ, 2018. – 260 с.

47. Крол А. 5 трендов в образовании, которые формируют будущее. Hr-portal.ru. [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-portal.ru/article/5-trendov-v-obrazovaniikotorye-formiruyut-budushchee>. (дата обращения: 11.04.2019).

48. Агентство стратегических инициатив МШУ «Сколково» Атлас новых профессий. Skolkovo. [Электронный ресурс]. URL: https://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas.pdf. (дата обращения: 11.04.2019).

49. Горелов Н.А., Кораблева О.Н. Проблемы производительности в контексте формирования наукоемкой цифровой экономики // Российское предпринимательство. – 2018. – № 19. – с. 2749-2758. – doi: 10.18334/rp.18.19.38343. Экономика труда № 4'2018 (Октябрь-декабрь) 957

50. Круглов Д.В., Воротынская А.М., Поздеева Е.А. Влияние роботизации на рынок труда // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2017. – № 6(108). – с. 101-105.

51. Селимова С.А. Проблемы рынка труда в Российской Федерации и направления их решения/ Научное сообщество студентов: материалы IX Международной студенческой научно-практической конференции. – Т.2. – 2016. – С.229–233.

52. Мониторинг развития информационного общества в Российской Федерации. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/it/monitor_rf.xls. (дата обращения: 11.04.2019).

53. Ширинкина Е.В. Компетенции в образовательных стандартах как цель, ориентированная на запросы современного рынка труда // Международный журнал экспериментального образования, 2017. – № 3-1.

54. Akerlof G.A. The Market for 'Lemons': Quality Uncertainty and the Market Mechanism. Quarterly // Journal of Economics, 1970. – № 84(3).

55. Федотов А.В. Автоматизация управления в производственных системах: Учебное пособие. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2001.

56. Мониторинг развития информационного общества в Российской Федерации. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/it/monitor_rf.xls. (дата обращения: 11.04.2019).

57. Кельчевская Н.Р., Ширинкина Е.В. Проблемы учреждений высшего образования в рамках перехода на систему профессиональных стандартов // Экономика образования, 2017. – № 2(99).

58. Ширинкина Е.В. Управление эффективностью работников интеллектуального труда в высших учебных заведениях // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 2018. – № 1.

59. Ширинкина Е.В. Механизм интеграции образовательных и профессиональных стандартов при формировании человеческого капитала // Креативная экономика, 2017. – № 5.

60. Президиум правкомиссии по ИТ утвердил паспорта 6 проектов программы «Цифровая экономика» (Программа рассчитана до 2024 года). Tass.ru. [Электронный ресурс]. URL: <https://tass.ru/ekonomika/5959115> (дата обращения: 29.01.2018).