

Брюхина Н.Г.,
ассистент кафедры экономики и управления
ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В. Даля»,

Коваленко Н.В.,
д.э.н., проф. кафедры экономики и управления
ГОУ ВО ЛНР «ДонГТИ»

ИННОВАЦИОННЫЙ ТИП ЗАНЯТОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Разработаны рекомендации по формированию инновационного типа занятости на предприятиях как фактора повышения эффективности использования регионального человеческого капитала.

Ключевые слова: *инновационный тип занятости, стратегическое партнерство, работник инновационного типа, компетентность.*

Постановка проблемы. Под влиянием масштабных процессов глобализации и информатизации в мире, формирования «новой экономики» происходит трансформация занятости. В настоящее время в сфере занятости происходят качественная смена ее типов и форм, а также изменение ее структуры. Смена качественных характеристик занятости позволяет говорить о формировании инновационного типа занятости, приходящего на смену индустриальному типу занятости.

Анализ последних исследований и публикаций. В условиях инновационной экономики все большую актуальность приобретают исследования путей развития инновационных систем управления человеческим капиталом. Среди отечественных и зарубежных авторов, внесших весомый вклад в развитие данной тематики можно выделить Р. Нельсона и С. Уинтера, Дж. Стиглица, А. Кибанова, Н. Горелова и др.

Изложение основного материала. Характерными чертами занятости инновационного типа являются: появление новых типов труда и изменение жизненного цикла профессий, компетенций; наличие работника «инновационного типа»; постоянное повышение образовательного и квалификационного уровня рабочей силы.

В современных условиях развития экономических и социальных процессов, инновационно-ориентированные предприятия требуют наличия специалистов, способных принимать креативные, творческие решения. В свою очередь, задействованный в реализации инновационной деятельности специалист должен иметь квалификацию в своей профессиональной области, быть компетентным в смежных областях знаний, иметь способность принимать правильные решения в условиях риска и неопределенности. Однако управление инновациями зависит не только от общеизвестных

профессиональных компетенций, но и требует от работника достаточно специализированных качеств, способствующих успеху инновационного проекта [1].

Анализ специфики трудовой деятельности позволил выявить основные элементы компетентности сотрудников инновационного типа, а именно: профессиональная компетентность, сформированная на основе способностей, опыта и навыков; интеллектуальная компетентность, которая формируется за счет инновационности человеческого фактора и интеллектуальных способностей; коммуникативная компетентность - включает в себя такие качественные компоненты человеческого фактора, как адаптивные способности, умение работать коллективно и организовывать работу других, умение решать конфликтные ситуации, обладать лидерскими способностями; творческая компетентность - представляет собой, развитую на основе знаний и опыта, способность человека генерировать нестандартные взгляды, оригинальные подходы, которые обеспечивают формулировку конструктивных способов решения проблем.

На современном этапе развития интеграция образования, науки и промышленности, развитие гуманитарной, технической, профессиональной подготовки, информационных технологий, высшего образования, послевузовского образования на основе современной науки и техники входят в число приоритетов развития индустриально-инновационной экономики. Они во многом зависят от качества человеческого капитала [2].

В этом контексте необходимо создать систему стратегического партнерства в регионе. Стратегическое партнерство в области управления человеческим капиталом в регионе - это система взаимоотношений между образовательными организациями, предприятиями, региональными органами власти и другими заинтересованными предприятиями и организациями, что предполагает создание условий, которые способствовали бы повышению эффективности формирования, использования и развития регионального человеческого капитала.

Ядром такого партнерства выступает, прежде всего, взаимодействие между образовательными организациями и предприятиями путем объединения интеллектуального потенциала, материальных, финансовых и корпоративных ресурсов, так как от этого зависит качество подготовки конкурентоспособного специалиста.

Стратегическое партнерство образовательной организации и предприятия призвано обеспечить качественную и востребованную целевую подготовку и повышение квалификации специалистов, повышение конкурентоспособности образовательной организации на рынке труда и образовательных услуг, повышение качества профессиональной подготовки и конкурентоспособности выпускников. В систему стратегического партнерства необходимо включить и региональные органы власти и систему содействия занятости населения, поскольку в их компетенции находится вопрос обеспечения единой государственной политики в сфере трудовых отношений, создания системы эффективного взаимодействия всех сторон социально-

трудовых отношений, разработки и внедрения системы классификации профессий и профессиональных стандартов.

На уровне региона должна быть создана организационная единица, тесно связанная с государственной системой подготовки кадров и в то же время аккумулирующая запросы непосредственных участников рынка труда. Подобная организация должна функционировать в рамках частно-государственного партнерства, поскольку такой формат финансирования обеспечит равновесные позиции государственных и частных секторов. Такой организацией может выступать региональный союз предпринимателей.

Ввиду того, что профессиональные знания и навыки, квалификация работников являются системообразующим фактором в формировании качественных аспектов человеческого капитала региона, именно система профессионального образования и подготовки кадров должна стать ядром механизма формирования и развития необходимых инновационных свойств человеческого капитала региона.

Выводы. Таким образом, для устранения дисбаланса на рынке труда, профессиональное обучение, подготовка и переподготовка кадров должна учитывать требования работодателей конкретного региона. При этом в модель взаимодействия работника и работодателя в качестве полноправного участника необходимо включить органы региональной власти. Такое взаимодействие, в виде триады, будет способствовать развитию человеческого капитала, его эффективному использованию, что придаст импульс региональной экономике. Решение стратегической задачи формирования работника инновационного типа, обладающего всеми необходимыми требованиями, которые выдвигает инновационная экономика, возможно посредством организации системы стратегического партнерства. Поддержка органов власти и управления, интеграция потенциала систем профессионального образования региона с ресурсами и возможностями региональных работодателей позволит эффективно решить поставленную задачу.

Список использованных источников и литературы

1. Брюхина, Н.Г. Капитал компетенций как инновационный фактор человеческого капитала / Н.В. Коваленко, Н.Г. Брюхина // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2018. – № 2. – С. 66-71.

2. Баранников, В. А. Человеческий капитал как фактор экономической безопасности региона / В. А. Баранников, И. А. Дихтяр, Н. Г. Брюхина // Экономика сегодня: современное состояние и перспективы развития (Вектор-2020): Сборник материалов Всероссийской научной конференции молодых исследователей с международным участием, посвященной Юбилейному году в ФГБОУ ВО "РГУ им. А.Н. Косыгина", Москва, 27 мая 2020 года. – Москва: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)", 2020. – С. 54-57.