

# Региональная экономика

УДК 331.1 (470)  
ББК 65.9 (2)24

## РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ В РЕГИОНЕ

*Е.М. Колмакова*

Статья посвящена проблемам развития социально-трудовой сферы региона в условиях перехода к инновационному типу экономического роста. Дается понятие региональной социально-трудовой сферы, приводится ее структура. Рассматриваются основные элементы авторской методологии развития социально-трудовой сферы региона в условиях перехода к инновационной экономике.

*Ключевые слова:* трудовая, социально-трудовая сфера, инновационная экономика, региональная социально-трудовая сфера, стратегия развития социально-трудовой сферы.

Превращение инноваций в основной источник развития региона, повышения его конкурентоспособности и усиление роли человеческого капитала в обеспечении эффективной деятельности организаций региона являются важными тенденциями современной экономики. В то же время проблемы развития и эффективного функционирования социально-трудовой сферы в условиях перехода экономики регионов на инновационный путь развития изучены недостаточно. Появление в последние годы многочисленных публикаций, посвященных инновационной экономике, не привело к преодолению сложившегося в теории и практике отставания в исследовании региональной социально-трудовой сферы. Это затрудняет выработку конструктивных предложений, обеспечивающих переход экономики российских регионов к инновационному развитию. Исследование проблем развития региональной социально-трудовой сферы, порожденных переходом к инновационному развитию, предполагает анализ изменений ее роли, содержания, особенностей функционирования в новых условиях.

В настоящее время изменился подход к оценке степени социально-экономического развития региона. Если ранее отдельные регионы оценивались с точки зрения наличия природных ископаемых, выгодного географического положения, благоприятных климатических условий, то в условиях перехода к инновационной экономике меняются критерии развития этих территорий. Приоритетными становятся такие факторы, как наличие передовых технологий, интеллектуального капитала, рыночной инфраструктуры, социально-трудовых отношений, адаптированных к инновационному развитию и т. д.

В связи с этим приоритетная задача состоит в увеличении инновационного потенциала экономики региона, одним из структурных элементов которого является инновационный потенциал социально-трудовой сферы региона. Способность ре-

гиональной экономики производительно использовать потенциал развития социально-трудовой сферы будет все в большей мере определять экономическую эффективность регионов.

На наш взгляд, необходимо рассмотреть понятие «инновационный потенциал социально-трудовой сферы региона». Инновационный потенциал социально-трудовой сферы региона можно определить как совокупность основных элементов (труда, трудовых и социально-трудовых отношений), обеспечивающую инновационную деятельность и определяющую конкурентоспособность региона. Например, на локальном уровне таким элементом является система мотивации и стимулирования труда, побуждающая работника к творческой деятельности путем создания интеллектуальных продуктов. На локальном, муниципальном и региональном уровне – система социально-трудовых отношений, отвечающая задачам стимулирования инновационной активности предпринимателей и работников организаций. Система трудовых и социально-трудовых отношений может стимулировать творчество, а может, наоборот, гасить его, не давая возможности реализоваться творческому потенциалу.

Инновационный потенциал социально-трудовой сферы региона является важнейшим структурным компонентом инновационного потенциала региона в целом (рис. 1). Под инновационным потенциалом региона будем понимать совокупную способность имеющихся у региона инновационных ресурсов обеспечивать поставленные цели инновационного и общего развития.

Инновационный потенциал социально-трудовой сферы региона включает две части: реализованный потенциал, результатом которого будут являться инновационная деятельность организаций региона и повышение их конкурентоспособности и нереализованный потенциал (результатом которого будет являться нераскрытый творческий

потенциал персонала организаций региона (нереализованные продукты, идеи, патенты, лицензии, ноу-хау). Последний можно считать инновационным резервом социально-трудовой сферы региона.

Социально-трудовая сфера играет важную роль в обеспечении инновационного развития экономики региона. В экономической литературе существуют различные определения понятия «социально-трудовая сфера». В. Каменецкий под социально-трудовой сферой понимает «многоуровневую интегральную категорию», основными составляющими которой являются: «рынок труда, занятость и безработица, мотивация производительного труда (мотивы, интересы, стимулы, заработная плата); социальное партнерство; подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров; социально-культурный комплекс (здравоохранение, народное образование, наука, культура); социальная защита населения; социальное обеспечение; социальное страхование» [1, с. 16].

Понятие «социально-трудовая сфера» определяется также, как область действия:

- отношений, возникающих между участниками совместного трудового (производственного) процесса;
- отношений занятости;
- отношений по поводу распределения и потребления произведенного национального дохода [2].

Н.А. Волгин, Ю.А. Одегов социально-трудовую сферу определяют как сферу «социально-экономических процессов и отношений, в которой доминируют отношения по поводу общественных и производственных условий труда, по поводу его осуществления, организации, оплаты, дисциплины, по поводу трудовой этики, формирования и функционирования трудовых общностей и т.п.» [3, с. 249].

Социально-трудовая сфера как социально-экономическая категория выражает «в совокупности отношения между субъектами рынка труда по поводу комплексно развивающихся трудовых и социальных связей, охватывающих организацию занятости, предотвращение безработицы, тенденции подвижности, мобильности, общеобразовательной, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, мотивации, оплаты и стимулирования труда, уровня и качества жизни населения, регулирования всех этих процессов» [4, с. 9].

В приведенных определениях социально-трудовая сфера – весьма широкое понятие, которое охватывает обширный круг процессов и отношений, объединяя «социально-трудовые» и «социально-экономические отношения».

Мы согласны с мнением авторов, которые разграничивают понятия «трудовая сфера» и «со-

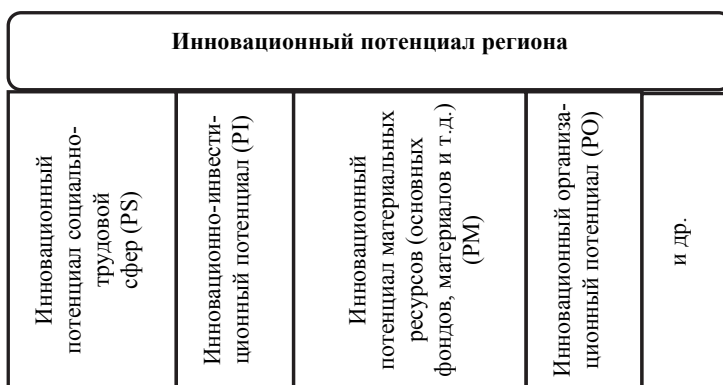


Рис. 1. Структура инновационного потенциала региона

циально-трудовая сфера» [5, 6]. Совокупность трудовых отношений является составной частью понятия «трудовая сфера», а совокупность трудовых и социально-трудовых отношений – составной частью понятия «социально-трудовая сфера». *Трудовая сфера* – это область действия, среда, в которой протекает процесс труда. Как экономическая категория, *трудовая сфера* представляет собой сложную систему, включающую в себя труд как целесообразную производительную деятельность и трудовые отношения, то есть отношения, возникающие непосредственно по поводу труда (организация, нормирование, оплата труда и т. д.) (см. рис. 1). Трудовые отношения протекают в недрах производства товаров и услуг. Поэтому трудовая сфера существует только на уровне отдельной организации, то есть на локальном уровне.

*Социально-трудовая сфера* – это область действия, среда, в которой протекает процесс труда как социально-трудовой процесс. Как экономическая категория *социально-трудовая сфера* представляет собой сложную систему трудовых и социально-трудовых отношений [5, с. 29].

На уровне региона социально-трудовая сфера представляет собой совокупность локальных и муниципальных социально-трудовых сфер. Структура региональной социально-трудовой сферы представлена на рис. 2.

При переходе к инновационному развитию функционирование социально-трудовой сферы региона имеет ряд особенностей. Меняется характер труда, трудовых и социально-трудовых отношений. Труд в инновационной экономике имеет особые черты:

1. Он носит преимущественно творческий характер, так как инновационная деятельность требует нестандартного, творческого подхода. Труд в инновационной экономике приобретает черты новаторства, то есть требует работника, предлагающего и внедряющего в практику предложения по совершенствованию, улучшению, рационализации производства с целью повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности организации.

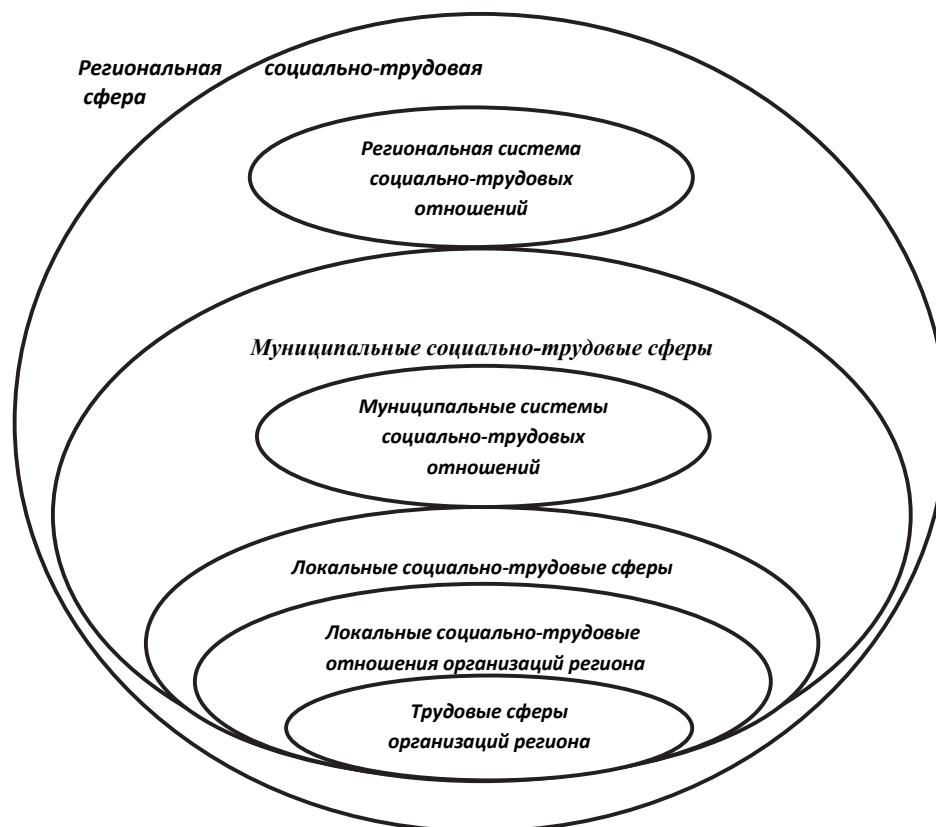


Рис. 2. Структура региональной социально-трудовой сферы

2. У работника формируется инновационная восприимчивость, лежащая в основе современного инновационного экономического мышления, способствующего организации инновационного стиля работы и повышению производительности труда.

3. Меняется система мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Актуальным становится поиск новых мотивов стимулирования трудового поведения работника. В условиях инновационной экономики важнейшим условием функционирования предприятия является максимально возможное использование интеллектуального потенциала работников. Создается такая система мотивации труда, которая развивает интеллектуальную активность персонала. Система стимулирования дополняется внедрением стимулов такой деятельности, в результате которой у работников появляется заинтересованность в инновациях.

4. Труд основан на реализации непрерывно обновляющихся знаний, что резко усиливает самостоятельность работника, его профессионализм. В условиях постиндустриального общества предъявляются новые требования к способностям работника. Повышается значение таких характеристик человека, как уровень знаний, интеллекта, квалификация, навыки, накопленный опыт, личные качества. Более высокий уровень образования и квалификации рабочей силы, как результат эффективных вложений в человеческий капитал, приводит к более успешной адаптации работника к из-

менениям в экономической и социальной среде, способствует активному освоению новых знаний и навыков, достижений научно-технического прогресса.

5. Современный работник приобретает профессиональный универсализм и гибкость, содержательность его труда возрастает.

В инновационной экономике меняется характер трудовых и социально-трудовых отношений. К тенденциям развития социально-трудовой сферы можно отнести следующее.

1. Стратегией ее развития становится приоритет инновационной деятельности.

2. Тенденция усиления самостоятельности, ответственности, инициативности работника, его профессионализма увеличивает склонность к саморазвитию, к трудовой демократии. Инновационная деятельность позволяет работнику развиваться и самореализовываться. Работник наделяется все более широкими полномочиями по принятию решений, освобождается от детальной регламентации и стимулируется к самоконтролю и самопобуждению своей деятельности (т. е. внешние механизмы побуждения заменяются внутренними). Меняются модели трудового поведения от лояльности и патернализма по отношению к руководству фирмы к ценностям личной свободы и профессионализма. Формируются партнерские отношения и различные формы сотрудничества между разными уровнями организационной иерархии.

3. Расширение социальной ответственности и социальных функций организаций, что отражается на социально-трудовых отношениях.

В инновационной экономике происходит изменение социально-трудовых отношений; они могут содействовать или противодействовать инновационной деятельности работника и предпринимателя.

Исследования отечественных ученых-экономистов показывают: не будет инновационной экономики в России до тех пор, пока внешняя и внутренняя среда организаций существенно не изменится. Если большинство организаций может сравнительно благополучно существовать, не утруждая себя инновационной деятельностью, если персонал организаций не заинтересован в инновациях, в более полном использовании своего человеческого капитала, своих творческих и профессиональных резервов, следовательно, нет условий для перехода на новый путь развития [6, с. 56].

Анализ результатов социологических исследований показывает, что на уровне отдельных предприятий и на уровне региона в целом пока не сложилась система управления инновационной активностью субъектов трудовых и социально-трудовых отношений. Существующая в настоящее время система трудовых и социально-трудовых отношений не стимулирует инновационную активность работников и ведет к недооценке роли инноваций в конкурентной борьбе со стороны предпринимателей. Инновационный тип развития предполагает переход к обществу, которое способно динамично изменяться, создавать стимулы для разработки, освоения и внедрения новых технологий, используя соответствующие им формы организации трудовых и социально-трудовых отношений.

Нерешенность этих вопросов увеличивает напряженность социально-трудовых отношений, а отсутствие эффективных методов решения принципиально новых проблем в сфере труда замедляет развитие организаций региона. В этой связи построение модели социально-трудовых отношений в инновационной экономике региона, обеспечивающей разработку методов эффективного регулирования этой сферы, является актуальной задачей.

По нашему мнению, необходима разработка методологии развития социально-трудовой сферы региона в условиях перехода к инновационной экономике. На развитие социально-трудовой сферы региона будут влиять современное состояние региональной социально-трудовой сферы, особенности выполняемых задач, условия их реализации, способы и средства деятельности.

Основными элементами методологии являются:

1. Цель развития социально-трудовой сферы региона: обеспечение эффективного инновационного развития региона на основе создания социально-экономических условий для внедрения инноваций на основе производительного мотивированного труда, защиты трудовых прав и прав соб-

ственников, роста благосостояния работников региона.

2. Задачи развития: согласование интересов субъектов социально-трудовых отношений в условиях инновационного развития, постоянное совершенствование человеческих ресурсов и создание условий для их эффективного труда, повышение инновационного потенциала работников, повышение их мотивации к творческому труду.

3. Принципы развития социально-трудовой сферы региона. В качестве методологических принципов развития социально-трудовой сферы региона можно использовать следующие: инновационность, синхронизация действий («принцип синергии»), субсидиарность, целостность, реальность, комплексность, согласованность, своевременность, развитие общественной инициативы, приоритетность.

*Принцип инновационности.* Для обеспечения длительного и устойчивого функционирования региона необходима ориентация на его рост и инновационное развитие, следствием чего является стабильное наполнение бюджета. Ориентация на инновационные преобразования невозможна без изменения особенностей функционирования социально-трудовой сферы региона, создания объективных условий для развития человеческого потенциала региона.

*Принцип синхронизации действий («принцип синергии»).* Он требует, синхронизации основных реформ, осуществляемых в регионе и оказывающих влияние на социально-трудовую сферу регионов.

*Принцип субсидиарности,* который предполагает децентрализацию полномочий и исполнение тех или иных властных полномочий в социально-трудовой сфере (и соответствующую передачу этих полномочий) на уровень управления, на котором они могут быть исполнены наиболее эффективным образом.

*Принцип целостности.* Основные элементы модели, обладая определенной самостоятельностью, тесно взаимосвязаны и успешное развитие каждого из них невозможно без согласованного развития других.

*Принцип реальности.* Адекватность модели определяется соответствием современным реальным условиям и стратегическим целям и задачам развития региона.

*Принцип комплексности.* Вовлечение в сферу инновационной деятельности всех субъектов социально-трудовой сферы региона при регулирующей роли органов власти, общественных организаций и трудовых коллективов в выборе наилучших форм участия и воздействия на принятие региональных решений.

*Принцип согласованности.* Развитие отдельных элементов социально-трудовой сферы региона должно быть в целом согласовано с основными целями регионального социально-экономического развития.

*Принцип своевременности.* Необходим систематический мониторинг результативности модели, для чего требуется постоянное наблюдение за развитием социально-трудовой сферы региона. Важно оперативно учитывать способность социально-трудовой сферы региона к своевременному реагированию на соответствующие изменения.

Необходим также контроль за достижением целей инновационного развития в модели и решения задач системы мониторинга результативности.

*Принцип развития общественной инициативы.* Обязательное участие и взаимодействие в развитии потенциала социально-трудовой сферы региона региональных органов власти и общественных структур (объединений работников и работодателей и др. общественных организаций). Такое взаимодействие позволяет мобилизовать общественную инициативу на решение важнейших задач инновационного развития региона.

*Принцип приоритетности.* Реализуется тогда, когда определяются приоритеты социально-экономического развития региона и соответствующие им приоритеты развития социально-трудовой сферы региона.

В условиях формирования в регионе основ экономики инновационного типа возникает необходимость в разработке стратегии развития социально-трудовой сферы региона, что обусловлено:

1) особенностями развития социально-трудовой сферы в регионах разного типа, их специфики в осуществлении политики в области социально-трудовых отношений при переходе к инновационной экономике, переносом ряда направлений реформы в основном на региональный уровень;

2) необходимостью разработки специальных программ развития социально-трудовой сферы с целью осуществления перехода к инновационной экономике.

На рис. 3 приведена схема процесса разработки и реализации стратегии развития социально-трудовой сферы в регионе, представленная в виде логической последовательности процессов, состоящей из нескольких этапов. На первом этапе производится оценка состояния социально-трудовой сферы региона, анализируется влияние внешних и внутренних факторов. К внешним факторам, влияющим на региональную социально-трудовую сферу, можно отнести:

- федеральное законодательство о труде;
- политику федеральных органов власти в сфере труда и занятости;
- политику федеральных органов власти в сфере поддержки инновационных проектов;
- мировые и национальные экономические, политические процессы, влияющие на эффективность деятельности субъектов социально-трудовой сферы региона;
- уровень развития национального рынка труда;
- уровень инновационной активности работодателей и т. д.

К внутренним факторам, влияющим на региональную социально-трудовую сферу, можно отнести:

- наличие тесных взаимосвязей между субъектами региональной социально-трудовой сферы;
- уровень развития регионального рынка труда;
- политику региональных органов власти в сфере труда и занятости;
- политику региональных органов власти в сфере поддержки инновационных проектов, стимулирования изобретательства и рационализаторства и т. д.

На втором этапе определяются приоритетные цели развития социально-трудовой сферы региона, исходя из проведенного анализа ее состояния, а также формируются стратегические цели ее развития.

В качестве приоритетной цели развития экономики региона может рассматриваться переход к инновационному типу развития. Например, в Челябинской области сформулирована следующая цель стратегического развития региона: «...это обновленная, более эффективная экономика, современные высокотехнологичные предприятия с конкурентной продукцией и «умными» рабочими местами. Только при наличии такой экономики область сможет сохранить социальный характер своих финансов» [7]. В качестве приоритетной цели развития социально-трудовой сферы региона может рассматриваться ее соответствие стратегическим целям развития региона.

На следующих этапах осуществляется выбор стратегии, разработка региональных программ развития социально-трудовой сферы. В связи с неравномерным социально-экономическим развитием территорий, что связано также с различиями в уровне развития социально-трудовой сферы, необходима оценка существующего потенциала инновационного развития территории с целью выработки региональной политики в этой сфере, учитывающей особенности территориального развития. В этой связи необходимо обеспечить наличие в разрабатываемых целевых региональных программах развития социально-трудовой сферы разделов, предусматривающих:

- модернизацию производства;
- создание новых рабочих мест, повышение привлекательности предпринимательской деятельности в инновационной сфере;
- обеспечение сбалансированности профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда, в том числе на основе анализа и прогноза потребности отраслей экономики и соответствующих категориях работников и корректировки структуры профессионального обучения с учетом перспектив инновационного социально-экономического развития региона;
- создание эффективной многоуровневой системы подготовки кадров;

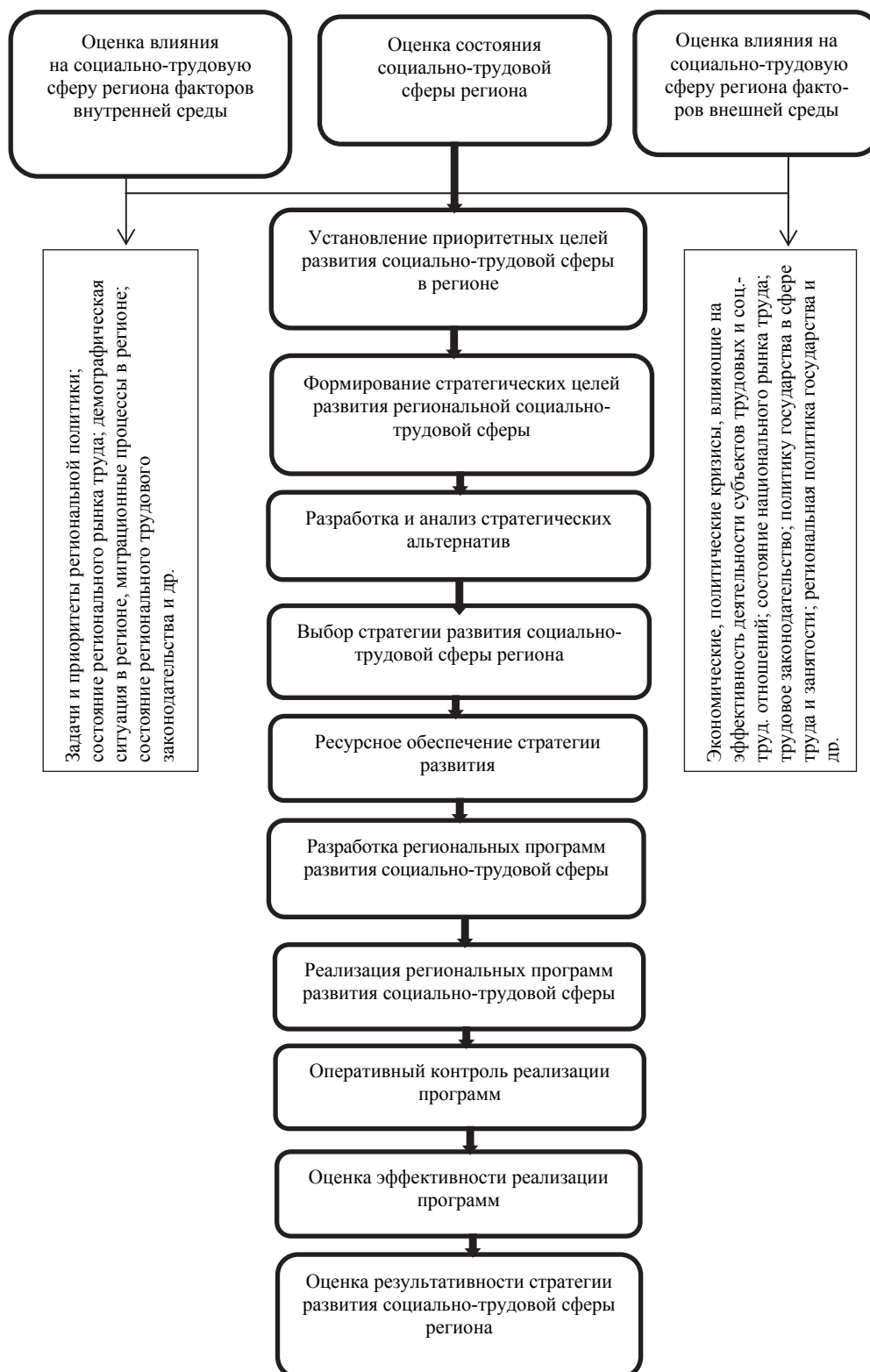


Рис. 3. Стратегия развития социально-трудовой сферы региона

– разработка и реализация мер, направленных на развитие и поддержку инновационной инициативы работников и др.

На конечных этапах должен обязательно проводиться оперативный контроль реализации программ, а также оценка эффективности реализации программ и оценка результативности стратегии развития социально-трудовой сферы региона.

#### Литература

1. Каменецкий, В.А. Социально-трудовая сфера в условиях трансформации российской экономики: дис. ... д-ра экон. наук / В.А. Каменецкий. – М., 2003.

2. Социально-трудовая сфера. Глоссарий [Электронный ресурс]. – [http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl\\_des2.cgi?qycoig/17.07.2012](http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_des2.cgi?qycoig/17.07.2012)

3. Экономика труда: (социально-трудовые

отношения) / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2003.

4. Курмалиева, З.Х. Регулирование социально-трудовой сферы региона в условиях хозяйственных преобразований: дис. ... канд. экон. наук / З.Х. Курмалиева. – М., 2000.

5. Колмакова, И.Д. Теоретико-методологические основы системного регулирования социально-трудовых отношений региона: дис. ... д-ра экон. наук / И.Д. Колмакова. – Екатеринбург, 2007.

6. Белкин, В.Н. Теория человеческого капитала предприятия / В.Н. Белкин. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2012. – 400 с.

7. Концепцию инновационной политики сегодня представили на рассмотрение главы региона [Электронный ресурс]. – <http://gubernator74.ru/news/kontseptsiyu-innovatsionnoi-politiki-segodnya-predstavili-na-rassmotrenie-glavy-regiona> 18.07.2012

Поступила в редакцию 4 февраля 2013 г.

**Колмакова Екатерина Микаеловна.** Преподаватель кафедры «Финансовый менеджмент», Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск). Область научных интересов – проблемы труда, развития трудовой и социально-трудовой сферы. Контактный телефон: 8 908 040 77 39, e-mail: katekol\_mn@mail.ru

**Ekaterina Mikaelovna Kolmakova.** Lecturer of the Department of the Financial Management, South Ural State University, Chelyabinsk. Research interests: labor issues, the development of labor and social and labor spheres. Contact phone: 8 908 040 77 39, e-mail: katekol\_mn@mail.ru