

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

A.B. Doktorovich

DEVELOPMENT OF THE WORTHY WORK SYSTEM IN THE INNOVATIVE ECONOMY

В информационном обществе инновации являются одним из ключевых факторов устойчивого роста экономики и социально-трудовой сферы (СТС). Страны, осуществляющие активную политику, направленную на развитие инноваций и экономики знаний, обладают высокими темпами экономического роста, демонстрируют высокую конкурентоспособность и обеспечивают условия достойного труда.

Негативные тенденции современной экономики, переживающей мировой экономической кризис, спад темпов экономического роста и нарастание проблем на глобальном рынке труда неблагоприятно влияют на развитие инновационных процессов. Так, в большинстве стран ощутимо возрастает численность безработных, сокращаясь лишь в отдельных секторах некоторых национальных экономиках, заметно снижается инвестиционная активность в инновационных секторах экономики.

Рассматривая современное состояние мировой экономики, многие политики и энергичные люди, имитирующие научную деятельность, к сожалению, лишь усиливают риторику и декларируют необходимость преодоления последствий экономического кризиса. Однако они не предлагают конкретных мер и механизмов, которые могли бы обеспечить экономический подъем, существенное повышение конкурентоспособности экономических систем и инновационное развитие.

В исследованиях современных проблем

¹ Доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры труда и социальной политики Международного института государственной службы и управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (МИГСУ РАНХиГС).

© Докторович А.Б., 2014.

сложившейся неблагоприятной экономической ситуации невозможно игнорировать те благотворные возможности, которые формируют инновационные системы.

Развитие региональных и национальной инновационной систем обеспечивает выход на новые секторы высокотехнологичной и высокодоходной продукции. В анализируемом нами аспекте важно, что инновационное развитие создает новые рабочие места с достойными условиями и оплатой труда.

В большинстве стран уровень расходов на научные исследования и разработку новой продукции превышает уровень 2008 года. По данным United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO), расходы на НИОКР составляют: Израиль – 4,40 процента ВВП, Финляндия – 3,88 процента ВВП, Южная Корея – 3,74 процента ВВП, Швеция – 3,40 процента ВВП. В Российской Федерации расходы на НИОКР составляют – 1,16 процента от ВВП, что ставит нашу страну по рейтингу на 32 место (рейтинг представлен по 91 экономике мира) [1].

Развитие науки и инновационных технологий – определяющие факторы конкурентной борьбы как на мировой арене, так и в поле национальных экономик развитых стран. Рост вложений в науку, наукоемкие сектора экономики, сферу образования, в информационные технологии, компьютеризацию создают условия расширенного воспроизводства экономики и социально-трудовой сферы (СТС). Национальные инновационные системы ориентированы на прорывные технологии, на интенсивный тип экономического развития. Именно по этой причине они играют ключевую роль в социально-экономическом развитии страны.

Экономику страны принято относить к инновационному типу, если основной прирост ВВП

обеспечивается за счет использования интеллектуального потенциала и выпуска высокотехнологичной продукции, а темпы финансирования фундаментальных исследований и прикладных разработок превышают темпы роста объема закупок промышленностью наукоемких технологий.

На основании экспертно-аналитических исследований по направлению «Изучение экономических процессов» и отрасли «Государственное управление» с 2007 года ежегодно по методике INSEAD (международная бизнес-школа, Франция) рассчитывается *Глобальный индекс инноваций* (The Global Innovation Index) и соответствующий ему рейтинг стран мира по показателю уровня развития инноваций (*Innovation Input*). Индекс рассчитывается как взвешенная сумма оценок двух групп показателей: *Располагаемые ресурсы и условия для проведения инноваций*: Институты; Человеческий капитал и исследования; Инфраструктура; Развитие внутреннего рынка; Развитие бизнеса. *Достигнутые практические результаты осуществления инноваций* (*Innovation Output*): Развитие технологий и экономики знаний; Результаты креативной деятельности. Индекс представляет собой соотношение затрат и полученного эффекта, что позволяет объективно оценить эффективность усилий по развитию инноваций в каждой исследуемой стране. В 2013 году показатель индекса инноваций для России был равен 37,2 (рейтинг – 62). Наивысшее значение индекса инноваций в том же году было у Швейцарии – 66,6 (1 место), а самый низкий показатель индекса инноваций у Йемена – 19,8 (142 место из группы 142 стран) [2]. Рейтинг глобальной конкурентоспособности Швейцарии, Германии, Финляндии, США и других стран подтверждает взаимосвязь инновационного развития и конкурентоспособности. В том же 2013 г. глобальный индекс конкурентоспособности России был равен 4,25 и соответствовал 64 месту (группа 148 стран). Сравнительный анализ глобального индекса инноваций и глобального индекса конкурентоспособности представлен в табл. 1.

цией (Innovation Output): Развитие технологий и экономики знаний; Результаты креативной деятельности. Индекс представляет собой соотношение затрат и полученного эффекта, что позволяет объективно оценить эффективность усилий по развитию инноваций в каждой исследуемой стране. В 2013 году показатель индекса инноваций для России был равен 37,2 (рейтинг – 62). Наивысшее значение индекса инноваций в том же году было у Швейцарии – 66,6 (1 место), а самый низкий показатель индекса инноваций у Йемена – 19,8 (142 место из группы 142 стран) [2]. Рейтинг глобальной конкурентоспособности Швейцарии, Германии, Финляндии, США и других стран подтверждает взаимосвязь инновационного развития и конкурентоспособности. В том же 2013 г. глобальный индекс конкурентоспособности России был равен 4,25 и соответствовал 64 месту (группа 148 стран). Сравнительный анализ глобального индекса инноваций и глобального индекса конкурентоспособности представлен в табл. 1.

Таблица 1

Показатели глобального индекса инноваций и глобального индекса конкурентоспособности в высокоразвитых странах и в Российской Федерации, 2013 год

Глобальный индекс инноваций		Страна	Глобальный индекс конкурентоспособности	
Значения индекса	Рейтинг		Рейтинг	Значения индекса
66,59	1	Швейцария	1	5,67
61,36	2	Швеция	6	5,48
61,25	3	Великобритания	10	5,37
61,14	4	Нидерланды	8	5,42
60,31	5	Соединенные Штаты Америки	5	5,48
59,51	6	Финляндия	3	5,54
59,43	7	Гонконг (Китай)	7	5,48
59,41	8	Сингапур	2	5,61
58,34	9	Дания	15	5,18
57,91	10	Ирландия	28	4,92
55,83	15	Германия	4	5,51
52,23	22	Япония	9	5,40
...				
37,20	62	Российская Федерация	64	4,25
Источник: The Global Innovation Index/2013 В докладе представлены – 142 экономики мира, использованы 84 показателя, в том числе потенциал инноваций			Источник: The Global Competitiveness Report/ 2013 В докладе представлены – 148 экономик мира, Индекс глобальной конкурентоспособности составлен по 113 переменным, объединенным в 12 контрольных показателей.	

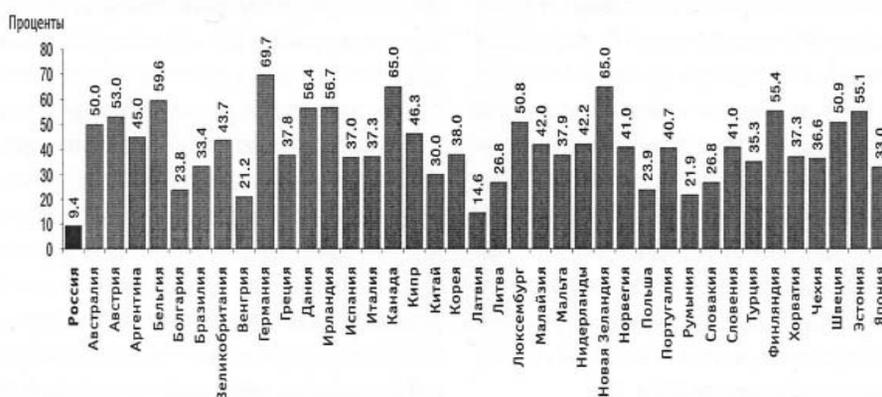
Совокупный уровень инновационной активности в России в 2011 году составил 8,9; в то же время, в Германии – 78,9; Японии – 69,0; Канаде – 65,0; Бельгии – 58,1; Ирландии – 56,5; Новой Зеландии – 57,0.

В системном анализе ситуации, сложившейся в современной мировой экономике и в экономике России, а также соответствующих трендов важно оценивать не только данные, характеризующие заметное снижение темпов экономического роста, нарастание безработицы в экономике многих стран, но и тревожные тенденции снижения инвестиционной активности в некоторых странах, включая Россию (рис. 1–2).

Наряду с отмеченными негативными макроэкономическими тенденциями весьма настораживает тот факт, что в мире наблюдается увеличение числа безработных. По опубликованным официальным данным, объем глобальной безработицы в 2013 году составил 202 миллиона

человек [4, Р. 10]. Серьезные проблемы в мире порождает рост безработицы среди молодежи, у многих современных молодых людей отсутствуют профессиональные компетенции и навыки, необходимые работодателям, а получение новой профессии нередко вопреки их ожиданиям ведет к долгосрочной безработице. Международная организация труда (МОТ) и правительства многих стран постоянно говорят о необходимости совершенствования систем образования и профессиональной подготовки в целях повышения молодежной занятости.

Задаваясь извечным вопросом: что делать?, – выскажем следующие рекомендации. По нашему мнению, для современной экономики многих стран и для России важно направить усилия на решение проблем *достойного труда*, которые и в прошлом веке, и в современном развитии сохраняют высокую актуальность. Не стремясь к подробному научному обоснованию изложен-



* Или ближайшие годы, по которым имеются данные.

Рис. 1. Удельный вес организаций, осуществлявших технологические инновации, в общем числе организаций промышленного производства по странам, 2009 г. [3, с. 11]



Рис. 2. Динамика уровня инновационной активности организаций промышленного производства [3, с. 11]

ного предложения, отметим, что *системное сочетание достойного труда и целенаправленной инновационной активности* способно породить такие механизмы социально-экономического развития, которые трудно переоценить.

Концепция «достойного труда», воплощающая в себе обоснованные ожидания людей, связанные с их трудовой жизнью, была изложена в 1999 году Генеральным директором Международного бюро труда (МБТ) Хуаном Сомавия [5, с. 5]. В его докладе рассмотрены четыре основные задачи, составляющие сущность этого понятия:

- разработка политики занятости и программ ее профилактики;
- расширение мер эффективной защиты в отношении наиболее уязвимых групп работников;
- более активное содействие правительствам, объединениям работодателей и работников;
- обеспечение мер, направленных на то, чтобы социальный и экономический эффект от усиления защиты работников был зафиксирован и признан лицами, ответственными за разработку политики и принятие решений [5, с. 5].

Указанная концепция, хотя и не подвергается критике, развивается усилиями относительно небольшой группы прогрессивных исследовате-

лей и в настоящее время весьма далека от успешной практической реализации.

В фундаментальном труде Анкера Р., Чернышева И., Эггера Ф., Мехрана Ф., Риттера Дж. «Измерение достойного труда с помощью статистических показателей» сформулированы шесть основных аспектов достойного труда [6, с. 44–45]. В докладе на международной научно-практической конференции «За достойный труд в XXI веке» профессор Е.К. Самраилова справедливо отмечала: «Достойный труд не есть труд только с достойной заработной платой, как это нередко трактуют. Прежде всего, это труд, обеспечивающий свободное развитие личности, проявление способностей и достойные условия жизни каждого члена общества» [7, с. 133–134]. Соглашаясь с таким толкованием достойного труда, отметим, что формирование условий достойного труда в масштабе национальной экономики и систем достойного труда на современных предприятиях различных форм собственности *необходимо для обеспечения конкурентоспособности*, особенно в период преодоления мирового экономического кризиса.

Именно с такой позиции анализируются условия, факторы и рекомендованные МОТ значения основных индикаторов достойного труда по Российской Федерации [8] (табл. 2).

Таблица 2

Показатели индикаторов достойного труда в Российской Федерации, 2001–2011 гг.

	2001	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Основные индикаторы достойного труда								
Доля занятых лиц в общей численности населения в возрасте 15–72 лет, %								
Всего	54,2	61,3	63,1	63,2	62,0	62,7	63,9	
Мужчины	61,1	65,9	67,8	68,6	66,9	68,0	69,2	
Женщины	48,3	57,2	58,9	58,5	57,7	58,0	59,2	
Уровень безработицы (15–72), %								
Всего	8,9	7,1	6,0	6,2	8,3	7,3	6,5	
Мужчины	9,3	7,3	6,4	6,5	8,9	7,9	6,9	
Женщины	8,5	6,9	5,6	5,9	7,7	6,8	6,0	
Молодежь, которая не учится и не работает, в возрасте 15–24 лет, в общей численности населения соответствующей возрастной группы, %								
Всего	15,7	13,5	12,3	12,8	15,2	13,8	12,7	
Мужчины	13,2	11,2	10,7	10,2	12,9	11,6	10,3	
Женщины	18,3	15,8	14,1	15,6	17,6	16,1	15,1	
Работающие бедные, %								
Всего	23,9	24,4	16,5		10,4		13,1	
Социально-экономический контекст								
Производительность труда (темпы роста)		105,5	107,5	104,8	95,9	103	103,8	
Неравенство в распределении доходов (коэффициент фондов)	13,9	15,2	16,7	16,6	16,6	16,6	16,2	16,4
Доля заработной платы в ВВП, %*	43	43,8	46,7	47,4	52,6	49,7	49,5	

* Расчет показателей счета образования доходов и оценка скрытой оплаты труда и смешанных доходов по результатам построения счетов сектора домашних хозяйств

Анализируя представленные значения индикаторов достойного труда в Российской Федерации, отметим:

– высокий уровень молодежи в возрасте 15–24 лет, которая не учится и не работает (12,7%) в общей численности населения соответствующей возрастной группы;

– значительный процент работающих бедных (13,1%);

– высокую долю занятых с низким уровнем заработной платы (28,8%, ниже 2/3 медианы почасового заработка);

– высокий уровень производственного травматизма без смертельного исхода (198 человек на 100 000 работающих) и производственного травматизма со смертельным исходом (8,6 человек на 100 000 работающих);

– низкий темп роста производительности труда (103,8%);

– значительное неравенство в распределении доходов (16,4%), которое не снижается даже по данным официальной статистики.

Представленные показатели дают основание утверждать, что для создания системы достойного труда необходимы стратегические и структурные преобразования. По данным доклада «Глобальная конкурентоспособность 2012–2013», слабая конкурентоспособность России, наряду с другими факторами, обусловлена неэффективной деятельностью государственных институтов (133 место), низкой конкурентоспособностью рынка товаров и услуг (134 место), неэффективностью финансовых рынков (130 место), а также слабой способностью страны к инновационному развитию (85-е место) [9, Р. 304].

Индекс глобальной конкурентоспособности (The Global Competitiveness Index) – это глобальное исследование и сопровождающий его рейтинг стран мира по показателю экономической конкурентоспособности, который рассчитан по методике Всемирного экономического форума (World Economic Forum).

Анализируя рассмотренные факторы и соответствующие показатели, можно аргументированно утверждать, что без формирования *достойных условий труда*, ключевыми составляющими которых являются достойная оплата труда, существенное сокращение неравенства доходов, качественное улучшение системы социального страхования, повышение эффективности деятельности государственных институтов, в том числе усиление государственного надзора за выполнением трудовых соглашений и договоров на всех уровнях, невозможно воспроизводство социального, человеческого и трудового потен-

циалов, создание полноценной конкурентоспособной экономики в России.

Как известно, высокую конкурентоспособность национальной экономики в значительной мере обеспечивает также качественная подготовка специалистов высшего и среднего профессионального образования. Особенно важны уровень образования и профессиональная ориентация в сфере высшего и среднего профессионального образования по естественно-научным и инженерно-техническим специальностям.

Транснациональная аудиторская компания *PricewaterhouseCoopers* (PwC) по заказу компании *LinkedIn*, сформировавшей и осуществляющей сеть деловых контактов, в 2014 году впервые провела и в апреле т.г. представила результаты глобального исследования специалистов и работодателей «Приспособиться, чтобы выжить» (*Adapt to Survive*) [10].

Цель проведенного аналитического исследования – выявление стран, которым нужно предоставить больше возможностей для реализации потенциала квалифицированных сотрудников.

В ходе исследования специалисты PwC впервые применили эталонный интегрированный показатель адаптационных возможностей, в основу которого положены пять ключевых компонентов.

1. Темпы продвижения по службе (оцениваются с учетом роста на внутреннем рынке): показатель вознаграждения, предлагаемого работодателями по мере того, как увеличивается вклад квалифицированного сотрудника в деятельность организации.

2. Скорость появления на рынке вакансий: чем ниже скорость появления на рынке вакансий, тем выше уровень соответствия специалистов занимаемым должностям.

3. Среднее число должностей по данным анкеты: число должностей, указанных профессиональными работниками в анкетах личных страниц в сети LinkedIn как показатель ликвидности отдельного рынка.

4. Среднее число работодателей: среднее число работодателей в карьере одного работника в отдельной отрасли как показатель ликвидности возможностей.

5. Скорость перехода в другую отрасль: скорость перехода профессионального работника в другую отрасль как показатель готовности применить навыки в других областях.

Полученный показатель оценки был сопоставлен с результатами деятельности 2 600 работодателей (по информации базы данных Института Saratoga) в 11 странах. Это позволило сделать вывод о том, что достижение более

высоких результатов деятельности тесно связано с развитием адаптационных навыков рабочей силы в анализируемых странах.

В результате проведенного исследования доказано, что экономический урон вследствие несоответствия работников занимаемым должностям и их недостаточной квалификации оцениваются в миллиарды долларов по всему миру (табл. 3).

Результаты исследования показали, что в на-

стоящее время низкие адаптивные навыки персонала (неумение адаптироваться к высоким профессиональным требованиям работодателей, развить новые навыки или сменить сферу деятельности) обходятся мировой экономике в миллиарды долларов вследствие потерь, вызванных снижением производительности труда, и заставляют крупные компании нести значительные рекрутинговые расходы, которых можно было бы избежать.

Таблица 3

Результаты исследования в отдельных странах

Рейтинг	Страна	Оценка адаптационных возможностей квалифицированных специалистов	Упущенная результативность (\$, млрд)	Затраты на рекрутинг, которых можно было избежать (\$, млрд)	Размер выгоды (\$, млрд)
1	Нидерланды	85	–	–	–
2	Великобритания	67	1,44	0,43	1,87
3	Канада	61	1,86	0,11	1,98
4	Сингапур	57	0,22	0,06	0,29
5	США	57	29,34	2,37	31,71
6	Австралия	52	3,65	0,37	4,02
7	Франция	41	3,23	–	3,23
8	Германия	39	4,92	–	4,92
9	Бразилия	36	11,71	0,07	11,77
10	Индия	34	8,61	0,38	8,99
11	Китай	23	65,58	16,02	81,61
	Итого	–	130,56	19,81	150,38

Источник: Исследование PricewaterhouseCoopers и LinkedIn [Электронная версия] // Режим доступа: <http://gtmarket.ru/news/2014/04/16/6691>

Дэн Шаперо, вице-президент компании LinkedIn, курирующий вопросы работы с высококвалифицированными специалистами и анализа кадровой информации, прокомментировал результаты проведенного исследования так: «Страны все больше различаются на мировом рынке по показателю концентрации квалифицированных ресурсов. Раньше из-за недостатка данных о профессиональной квалификации специалистов им было сложно оценить умения, знания и опыт имеющегося персонала. Мы надеемся, что результаты нашего исследования помогут максимально увеличить эффективность использования человеческого капитала и создать больше возможностей для рабочей силы в отдельной стране» [10].

Для экономики России вопросы сбалансированности рынка труда, подготовки высокопрофессиональных трудовых ресурсов, повышения занятости молодежи обрели особую актуальность. Согласно Национальной доктрине образования, в Российской Федерации высшее

профессиональное образование нацелено на подготовку высококвалифицированных специалистов, способных к профессиональной мобильности в условиях информатизации общества. Вступление России в ВТО и интеграция российского образования в мировое образовательное пространство обусловили новые ориентиры для подготовки профессионалов: повышение конкурентоспособности современного специалиста на рынке труда, свободное владение профессией, профессиональная ориентация и профессиональная адаптация на уровне международных стандартов.

Современные российские системы высшего профессионального образования, среднего образования и непрерывного обучения должны формировать у специалистов компетенции, навыки и модели инновационного поведения, необходимые для современного информационного общества и инновационной экономики, мотивацию обучаться и повышать профессиональную квалификацию в течение всего периода активной

жизни. Поэтому в России одним из ключевых приоритетов системы высшего профессионального образования должна стать его реструктуризация, ориентированная на развитие сектора инновационных исследований и разработок, повышение указанных мотиваций трудоактивного населения, особенно молодежи.

Литература

1. Всемирный банк [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://translate.yandex.net/tr-url/en-ru.ru/data.worldbank.org/indicator/GB.XPD.RSDV.GD.ZS>
2. The Global Innovation Index 2013: The Local Dynamics of Innovation. – Geneva, Ithaca, and Fontainebleau / Printed and bound in Geneva, Switzerland, by the World Intellectual Property Organization (WIPO) and in New Delhi, India, by the Confederation of Indian Industry (CII). – <http://www.globalinnovationindex.org/userfiles/file/reportpdf/GII-2013.pdf>
3. Российский инновационный индекс / под ред. Л.М. Гохберга. – М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2011. – 84 с.
4. Global Employment Trends 2013 / International Labour Office – Geneva : ILO, 2013.
5. http://www.ilo.org/public/english/region/europro/moscow/areas/safety/docs/rec_wd_07.pdf
6. Анкер Р., Чернышев И., Эггер Ф., Мехран Ф., Риттер Дж. Измерение достойного труда с помощью статистических показателей // Международный обзор труда. – 2003. – Т. 142. – № 1–2. – С. 44–45.
7. Самраилова Е.К. Гуманизация труда как императив XXI века // За достойный труд в XXI веке : материалы Международной научно-практической конференции : в 2-х ч. / под ред. Е.К. Самраиловой. – М. : АТиСО. – Ч. 1
8. Федеральная служба государственной статистики РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/
9. The Global Competitiveness Report 2012–2013. – P. 304. – Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitiveness-Report_2012-13.pdf
10. Исследование PricewaterhouseCoopers и LinkedIn [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/news/2014/04/16/6691>
11. Докторович А.Б. Достойный труд как фактор развития человеческого и трудового потенциалов // За достойный труд в XXI веке : материалы Международной научно-практической конференции : в 2-х ч. / под ред. Е.К. Самраиловой. – М. : АТиСО. – Ч. I. – С. 31–36.