

значительно улучшило показатели финансово-хозяйственной деятельности, однако в рассматриваемом периоде организацию сложно назвать финансовой эффективной.

Таким образом, оценка производственного, финансового и интеллектуального потенциала организации – необходимый этап стратегического анализа и управления, который обеспечивает системный взгляд на организацию, позволяет выявить все сильные и слабые стороны, а также создать на этой основе комплексный план перспективного развития.

Список использованных источников

1. Мерзликина Г.С., Шаховская Л.С. Оценка экономической состоятельности предприятия: Монография / ВолгГТУ, Волгоград, 1998. – с.63.
2. Ревуцкий Л.Д. Потенциал и стоимость предприятия. – М.: Перспектива, 1997. – с.7.

УДК 331.5

## ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РЕГИОНЕ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ

*Л. В. Санкова, профессор*

*Саратовский государственный технический университет,  
г. Саратов, Российская Федерация*

В современных условиях процесс инновационного развития занятости в значительной степени определяется институциональными факторами. Несмотря на то, что институты труда относятся к числу наиболее значимых факторов инновационного развития занятости, институциональная динамика относится к числу недостаточно изученной с теоретической и эмпирической точек зрения. Институционализация инновационного типа занятости «решает» такие задачи, как расширение существующих прогрессивных новых явлений в сфере занятости за счет содействия рождению нового ее качества; стимулирование обновления существующей системы занятости. Обращаясь к содержанию институционализации инновационного развития занятости в регионе, мы исходим из следующих методологических посылок:

*Во-первых*, все последствия инновационных практик в сфере занятости неожиданны, они уменьшают способность к контролю, увеличивают риски, создают неожиданные возможности для субъектов занятости. В частности, речь идет о развитии новых форм занятости в регионах (дистанционная, агентская занятость, фрилансерство и др.).

*Во-вторых*, институционализация инновационного развития занятости в регионе – непрерывный процесс, который можно условно разделить на несколько своеобразных этапов: потребность - сущность института - продвижение – исполнение - поддержание созданных или модифицированных правил. Каждый из названных этапов реализуется в определенном пространственно-временном континууме. При этом необходимо учитывать, что многие институты инновационного развития системы занятости формируются не на уровне региона и организации, а формируются и функционируют на уровне национальной экономики в целом (единое трудовое законодательство, закон о занятости и др.). В различных регионах исполнение и поддержание созданных правил, ориентированных на инновационное развитие системы занятости, может протекать с различной интенсивностью.

*В-третьих*, институционализация занятости инновационного типа происходит как на макроуровне (трудовое законодательство, закон о занятости, политика занятости, страхование от безработицы и др.), так и на мезоуровне (регион, отрасль), а также на микроуровне (коллективный договор, контракты занятости, положения об оплате труда и премировании, пра-

вила и инструкции по охране труда, графики отпусков и сменности, должностные инструкции и др.).

*В-четвертых*, специфика инновационного развития занятости в регионе во многом определяется не только институтами сферы труда, но и состоянием макроэкономических; мезоэкономических; микроэкономических и наноэкономических институтов.

*В-пятых*, институты развития занятости имеют ярко выраженный контекстный характер и эффективность их функционирования зависит от ряда культурных, социально-психологических, политических и других условий развития регионов.

Формирование занятости нового типа в регионах тесно связано со стратегией перевода экономики региона на инновационный путь развития. Во всех регионах России существует потенциал инновационного развития занятости, однако отдельные его элементы в разной степени представлены в различных округах и регионах. Высокая сбалансированность хозяйственных комплексов в регионах, акцент на развитие человеческого потенциала, эффективный региональный менеджмент и продуманная политика занятости порождают более прогрессивные сдвиги в структуре занятости населения, ее инновационную динамику и рост уровня жизни населения в регионе в целом.

Проведенная нами многомерная типологизация рынков труда регионов Приволжского федерального округа по возможностям формирования занятости инновационного типа и соотнесение ее с типологизацией регионов по основным макроэкономическим показателям позволили определить четыре группы региональных рынков труда, которые мы условно назвали: «Инновационные аттракторы», «Индустриальные среднеинновационные», «Неинновационные, нестабильные, но с высоким уровнем человеческого капитала», «Среднеинновационные, стабильно растущие». Результат проведенного анализа позволил выявить трудности инновационного развития занятости в каждой группе регионов и обусловил необходимость проведения селективной региональной политики занятости с учетом стратегий инновационного развития регионов.

Следует отметить, что различные субъекты рынка труда предъявляют спрос на соответствующие институты инновационной занятости (см. рис.1.). Все субъекты рынка труда предъявляют спрос на трудовое законодательство, обеспечивающее гибкость занятости и защиту от рисков.

Помимо выделенных субъектов к субъектам спроса можно отнести и организации третьего сектора. Это становится особенно актуальным ввиду расширения спектра добровольческих трудовых отношений. Рассмотренные нами субъекты занятости (реальные и потенциальные – экономически неактивное население и безработные) следуют определенным ценностям, нормам поведения, принятым в обществе, а с другой стороны, могут различаться по степени мотивации в принятии новых норм. В частности, введение гибкого найма и увольнения в основном поддерживается работодателями, и они активно поддерживают институционализации данной нормы, в то время как для некоторых категорий работников характерно неприятие данной нормы и вынужденное следование ей. Новые административные правила и процедуры на внутрифирменном рынке труда, направленные на повышение инновационной активности работников, будут поддерживаться работниками, если они увидят их эффективность с личных позиций. Поэтому важной задачей HR-менеджмента становится подготовка процесса внедрения «новых норм и правил работы».



Рисунок 1 – Субъекты спроса на институты инновационного развития занятости

Мы считаем, что институционализация инновационного типа занятости на уровне региона может происходить путем агрегирования отдельных новых трудовых практик работников или работодателей из существующих институтов и норм путем их комбинирования и адаптации к новым условиям с последующим «выращиванием» в организациях (пример, гибкая занятость и др.), регионах и путем институциональных сделок. Процесс укоренения новых формальных институтов, адекватных инновационной занятости, предполагает мониторинг результатов, информационную поддержку данного процесса, необходимость обеспечения комплементарности институтов (образование, права собственности, промышленная политика, политика занятости, налогообложение и др.), а также время на адаптацию нового института.

На процесс институционализации инновационного развития занятости в регионе оказывают влияние разнообразные факторы. В настоящее время в развитых странах этот процесс находит отражение в следующих формах и явлениях:

1. Распространение прогрессивных международных трудовых норм, разрабатываемых МОТ. В частности, огромную роль играет разработанная МОТ концепция о Достойном труде (2000 г.); а институционализация заемного труда<sup>17</sup> как новой формы занятости нашла

<sup>17</sup> В ряде стран ЕС (например, в Великобритании, Ирландии, Дании, Финляндии) не дано точного понятия «заемного» труда, не установлены достаточные гарантии прав работников. Более подробно регламентированы вопросы «заемного» труда в Германии.

отражение в Конвенции №181 и Рекомендации №188 МОТ (1997), посвященных деятельности частных агентств занятости.

2. Совершенствование правового поля регулирования занятости и трудовых отношений в различных странах. Оно было промотивировано необходимостью роста производительности труда, конкурентоспособности экономики и касалось регулирования заработной платы; занятости и высвобождения рабочей силы; регулирования продолжительности рабочего времени.

3. Изменения контрактов занятости, происходящие по следующим направлениям: 1) трансформируются сами контрактные отношения (коммуникация, координация, обучение, адаптация, общее знание и др.); 2) многие моменты трудовой деятельности не кодифицируются в формальных контрактах, а выступают важным компонентом корпоративной культуры; 3) отмирают классические отношения найма, временные ограничения контрактов растягиваются и др. Можно согласиться с позицией Дж. Ходжсона, что контракт найма оказывается в значительной степени удобной фикцией, выраженной в индивидуалистических категориях современного контрактного права и фактически маскирующей социальный и кооперативный характер любой производительной деятельности.

4. Институционализация рынка труда новых интеллектуальных профессий. Это находит отражение в достаточно интенсивном развитии фирм, агентств, служб, занимающихся трудоустройством представителей данных профессий. Также происходит четкое оформление системы требований к профессиональным навыкам, уровню подготовки, мобильности, способности к творческой деятельности.

Развитие новых форм и видов занятости населения в регионе, адекватных инновационному этапу его развития, может определяться и сетевыми формами взаимодействия в поле социально-трудовых отношений. Однако сети в данном случае могут играть двойственную роль. С одной стороны, сети и включенность в них работников могут порождать эффекты инерции, тормозить распространение инновационных практик и тем самым породить консервацию неэффективных социально-экономических форм. Это происходит, когда новые идеи уже усвоены, внедрены и приспособлены под нужды сети, и последующие изменения могут быть весьма затруднительны в силу взаимозависимости между членами данных сетей. А с другой стороны, - они могут способствовать диффузии и закреплению инновационных трудовых практик работников и работодателей, стимулируя появление новых идей, сотрудничество на разных стадиях инновационного процесса.

В заключение отметим, что конкретные формы институционализации инновационного развития системы занятости на уровне регионов и национальных экономик во многом детерминируются господствующей в той или иной стране институциональной матрицей как моделью связанных между собой экономических, политических и идеологических институтов, находящихся во взаимно однозначном соответствии. Однако следует учитывать, что при всей значимости формальных норм, большую часть ограничений взаимодействия субъектов отношений занятости, составляют неформальные правила. Неформальные нормы позволяют субъектам рынка труда оперативно приспосабливаться к изменяющимся обстоятельствам, не требуют издержек для внешнего контроля, строятся на взаимовыгодной основе и поэтому более гибки и адаптивны, не защищают ни одну из сторон от ретроориентированного поведения другой стороны трудовых отношений.