

## МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА – СИСТЕМНЫЙ ИМПУЛЬС ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

**Е.В. МИХАЛКИНА,**

доктор экономических наук, профессор,  
декан экономического факультета,  
Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Россия,  
e-mail: mikhalkina\_e@mail.ru;

**А.Ю. НИКИТАЕВА,**

доктор экономических наук, профессор,  
экономический факультет,  
Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Россия,  
e-mail: a\_nikitaeva@list.ru

*В статье обосновано, что важное место в инновационном развитии современной экономики занимают технологии организации хозяйственной деятельности на интеграционной платформе партнерских отношений. Показано, что существенные позитивные эффекты в инновационной сфере возникают при создании кластерных структур, которые играют роль определенных зон благоприятного развития экономики и механизмов инноватизации региона. Определено, что для генерирования кластерами инновационного импульса требуется наличие на рынке труда специалистов с определенными компетенциями и готовностью к инновациям. В соответствии с этим обосновано, что особую роль в инноватизации экономики играет молодежный рынок труда, что обусловлено специфическими сложностями трудоустройства молодежи и при этом более высокой готовностью и способностью молодых людей к осуществлению инновационной деятельности. В работе представлены результаты анализа характеристик молодежного рынка труда и вовлеченности современной молодежи в инновационное развитие. Эмпирически проиллюстрирована и проанализирована структура занятости молодежи по уровню образования и возрастным группам, численность занятых по возрасту и группам занятий, структура занятости в неформальном секторе и структура безработных по возрастным группам. Показано, что, несмотря на достаточно широкие возможности участия молодежи в инновационной деятельности, в большинстве регионов страны инновационный потенциал не реализуется в полной мере, а характеристики инновационной деятельности крайне ограничены. На основе этого предложены направления и способы развития компетенций молодых специалистов, позволяющие молодежи более результативно самостоятельно осуществлять инновационную деятельность, а также занимать соответствующие позиции в инновационных кластерных и иных интеграционных проектах хозяйствующих субъектов для обеспечения их успешного развития.*

**Ключевые слова:** инновационное развитие; партнерские отношения; молодежный рынок труда; инновационные кластеры

## YOUTH LABOR MARKET AS THE SYSTEMIC IMPULSE FOR INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE ECONOMY

**Elena MIKHALKINA,**

Doctor of Economics, Professor,  
Faculty of Economics, Southern Federal University,  
Rostov-on-Don, Russia,  
e-mail:mikhalkina\_e@mail.ru;

**Anastasia NIKITAeva,**

Doctor of Economics, Professor,  
Faculty of Economics, Southern Federal University,  
Rostov-on-Don, Russia,  
e-mail: a\_nikitaeva@list.ru

*The article justifies importance of organizational technologies for economic activity, based on the partnership as an integrative platform. It is shown that essential positive effects in the innovative sphere arise during creation of cluster structures which play a role of certain zones of favorable economic development and mechanisms of region's "innovatisation". As the authors put it, generation of an innovative impulse by clusters requires the experts for the labor market to have certain competences and to express readiness for innovations. Accordingly, a special role youth labor market plays in innovatisation of economy is emphasized. Research findings are presented, showing the results of the analysis of characteristics of youth labor market and involvement of modern youth into innovative development. Empirically illustrated and discussed, the structure of youth employment is given (by level of education and age group, number of employed by age and employment group, employment structure in the informal sector and structure of the unemployed by age groups). It is shown that, despite the rather broad possibilities of youth to participate in innovation activities, in most Russia regions innovation potential is not realized to the full extent, and characteristics of innovative activities are still limited. Directions for development of the young specialists' competences are indicated, to allow youth to implement their innovative activity more productively and independently, and to hold an appointment in innovative clusters and other Integration projects of companies.*

**Keywords:** innovative development; partnership; youth labor market; innovative clusters

**JEL classifications:** O10, O33

В современных условиях успешность социально-экономического развития напрямую корреспондирует с эффективностью использования и наращивания инновационного потенциала хозяйственных образований в различных секторах и отраслях экономики. Это обусловлено тем, что в глобальной конкурентной среде более высокие

шансы на выживание получают структуры, стратегически ориентированные на разработку и внедрение инновационных решений самых различных типов. При этом уровень инновационного развития секторов и отраслей экономики определяется как организационными формами, в которых ведут свою деятельность хозяйственные структуры, так и целым рядом других факторов. Это актуализирует поиск действенных механизмов инновационного развития, адекватных особенностям российской экономики, и определение ключевых факторов и условий их успешной практической реализации.

### **Интеграционные механизмы инновационного развития**

В последние годы в научной литературе все более важное место в структуре механизма инновационного развития экономики отводится технологиям организации хозяйственной деятельности на интеграционной платформе партнерских отношений. Российские и зарубежные исследователи, развивая концепции территориальных инновационных кластеров, промышленной кооперации, государственно-частного партнерства и т.д., убедительно доказывают, что партнерские схемы взаимодействия хозяйствующих субъектов позволяют добиться более высоких показателей инновационной деятельности как для отдельных предприятий и организаций, так и для региональных и национальных экономических систем в целом. (*Amin, 1999; Busom et al., 2008; Caniels and Romijn, 2003; Kleiner, 2011; Mauroner, 2015; Romijn, 2003; Enright, 2000; Ingstrup et al., 2009; Nooteboom, 2004; Porter, 2001; Sirotin and Arkhipova, 2015; Thorkildsen et al., 2015; Vázquez-Barquero, 2002; и др.*). Эффективность свою показывают и инновационные проекты в образовательном секторе экономики, основанные на системе партнерских отношений. Например, проект Южного федерального университета «Образовательный кластер», обеспечивающий институциональные условия и площадку для реализации стратегического партнерства органов государственной власти, бизнеса, научно-образовательных и иных некоммерческих организаций в целях социально-экономического развития региона.

К числу хозяйственных структур, наиболее распространенных и положительно зарекомендовавших себя в системе координат инноватизации и повышения конкурентоспособности экономических систем, относятся инновационные промышленные кластеры (*Porter, 2001; Бушуева, 2010; Валетко 2004; Велев, 2012*). По мнению М. Портера, промышленный кластер представляет собой группу географически сконцентрированных интеграционно взаимодействующих фирм и институтов в определенной сфере экономической деятельности и охватывает ряд взаимосвязанных отраслей и акторов для усиления конкурентных преимуществ отдельных компаний и кластера в целом (*Ingstrup et al., 2009. P. 5*). Более высокая эффективность промышленных кластеров по сравнению с отдельными фирмами во многом обусловлена тем, что обмен знаниями между их участниками приводит к активизации инновационной деятельности, а конкуренция во многом имеет инновационную природу. При этом кластеры выступают и в роли определенных экономических зон благоприятного инновационного развития, и в роли механизмов инноватизации региональной экономики, и в роли площадки реализации инициативных проектов, а также механизмом эффективного использования молодежного потенциала как фактора обеспечения инновационности и устойчивости развития рынка труда (*Михалкина, Скачкова, 2012*).

Результаты исследования Andrés Rodríguez-Pose и Fabrice Comptour (*Rodríguez-Pose and Comptour, 2011*), анализировавших структуру и динамику взаимосвязей между кластеризацией, инновациями и экономическим ростом в ста пятидесяти двух регионах Европы в период с 1995 по 2006 гг., показывают, что решающую роль в обеспечении экономического развития на основе усиления инновационной деятельности играют конкретные социально-экономические условия. Так, гораздо больше, чем присутствие или отсутствие кластеров, на инновационное развитие территорий влияет наличие хорошего уровня развития образования и рабочей силы с соответствующими, в том числе высокотехнологичными, компетенциями. Именно характеристики навыков населения имеют

решающее значение не только для генерирования и абсорбирования инноваций, но и для обеспечения экономического роста в целом. Адекватный баланс занятости и безработицы, экономической активности и производительности труда, мотивационные стимулы осуществления инновационной активности населения также составляют каркас, на котором успешно развиваются инновации и, следовательно, базируется экономический рост.

Проблемы развития рынка труда и макроэкономическая оценка его состояния являются предметом систематических исследований и теоретических дискуссий (Коровкин, 2011, Кузьминов и др., 2015). В настоящее время тестируются две ключевые тенденции современного рынка труда. Первая – это обострение структурных диспропорций, обусловленных демографическими (рост численности населения пенсионного возраста, снижение доли экономически активного трудоспособного населения) и институциональными (институциональные изменения в системе образования, реформы в области профессий и квалификаций работников, создание Национальной системы квалификаций и профессиональных стандартов) факторами на фоне весьма положительных показателей состояния рынка труда (рост уровня занятости и снижение уровня безработицы). Вторая тенденция заключается в том, что при нулевом экономическом росте сокращаются возможности государственного регулирования сферы занятости и реализации политики в области поддержки молодежного рынка труда. В этих условиях кластерам отводится роль проектной площадки для развития инновационного потенциала человеческого ресурса. Кластеры становятся центрами генерирования и распространения инноваций и своеобразными хабами региональных инновационных систем там, где для этого есть условия, благоприятствующие инновационной деятельности, включая социальную среду и образовательные возможности, эффективное использование человеческих ресурсов, инвестирование в промышленные производства, поддержку науки и технологий. Требуется также реализация комплекса мер государственного стимулирования интеграционных схем взаимодействия хозяйствующих субъектов. Однако политика, направленная на поддержку агломерации коммерческих структур без одновременной концентрации на локальном социально-экономическом потенциале и региональных институциональных условиях, не обеспечивает высоких результатов (Rodríguez-Pose A., Comptour F., 2011).

### **Кадровое обеспечение кластерных проектов**

Анализ вышеперечисленных выводов, а также исследование практики кластерообразования в современных российских условиях дает основания утверждать, что для генерирования кластерами ожидаемого инновационного импульса требуется наличие на рынке труда специалистов с определенными личностными, социальными и профессиональными компетенциями, которые смогут заполнить кадровый спрос кластерных проектов. Важность качественного развития рабочей силы региона для стимулирования его инновационного развития сопряжена с целесообразностью формирования кадрового резерва для инновационных организационных структур, в том числе, кластерного типа. Недостаток кадров соответствующей квалификации на региональных рынках труда является одним из ограничений развития кластеров в регионах России.

В настоящее время для стимулирования инновационно ориентированного развития экономики требуется решить две взаимосвязанные задачи – создать систему работающих в качестве инновационных хабов промышленных кластеров, для чего, в свою очередь, требуется обеспечить подготовку и развитие кадров соответствующей квалификации на рынке труда.

### **Молодежный рынок труда и инновационное развитие**

В заданном контексте рассмотрения особую роль играет молодежный рынок труда. Это обусловлено, с одной стороны, специфическими сложностями трудоустройства молодежи, с оценкой уровня конкурентоспособности и компетентности; с другой стороны, более высокой готовностью и способностью молодых людей к осуществлению инновационной деятельности и относительно высоким уровнем их адаптивности. Так, методо-

логической основой исследования молодежного рынка труда, конкурентоспособности молодых специалистов послужили как традиционные, так и инновационные подходы и концепции: теория человеческого капитала Г. Бэккера (*Becker, 1975*); теория «фильтра» Дж. Тайлера, Р. Мюрнана, Дж. Вилетты (*Tyler et al., 2000*); М. Лофстрома (*Lofstrom and Tyler, 2007*), Е. Хопкинса (*Hopkins, 2007*); теория компетенций Р. Бояциса (*Boyatzis, 1982*) Д. Макклелланда (*McClelland, 1973*). Как уже отмечалось ранее, инновационным потенциалом обладают не столько территориально локализованные промышленные хабы, сколько носители новаций. В этом смысле проблемы поддержки молодежной занятости, предпринимательства и развития молодежного сегмента рынка труда являются важнейшими направлениями в решении задач инноватизации российской экономики.

Раскрывая роль молодежи в инновационном развитии, следует обратить особое внимание на молодежь как на социально-демографическую группу и исследовать современное положение молодежи на рынке труда, ее состояние в сфере занятости и профессионального развития; вовлеченность современной молодежи в инновационное развитие и среду для реализации данного потенциала.

Молодежный рынок труда представляется как отдельный целостный сегмент общего рынка труда, который обладает стратификационными, возрастными, образовательными и субкультурными признаками и характеристиками социально-демографической группы «молодежь», имеющей специфические интересы и профессиональные намерения, особенности трудоустройства (*Гневашева, 2012*). Основным препятствием интеграции молодежи в сферу труда становится конфликт сложившейся системы образования и профессионального рынка труда, а именно отсутствие механизма их слаженного взаимодействия при выработке практик эффективного трудоустройства, а также недостатки в области государственной молодежной политики.

Среди занятой молодежи в России 57,5% имеют высшее и среднее профессиональное образование, что свидетельствует о достаточном уровне профессиональной подготовки молодых людей (табл. 1).

Таблица 1

**Общая структура занятой молодежи в экономике по уровню образования и возрастным группам в 2013 г., в %**

Занятые в экономике по уровню образования	Всего	в том числе имеют образование					
		высшее профессиональное	среднее профессиональное	начальное профессиональное	среднее (полное) общее	основное общее	не имеют основного общего
Занято в экономике – всего	100	31,7	25,8	18,5	20,2	3,5	0,3
в том числе в возрасте, лет:							
15–19	100	-	8,0	12,5	51,7	23,8	4,0
20–24	100	24,7	26,0	18,9	26,2	4,0	0,3
25–29	100	40,9	21,7	16,4	17,7	3,1	0,2

Составлено по: Росстат (2014). *Экономическая активность населения России – 2014. Стат. сборник* ([http://www.gks.ru/bgd/regl/b14\\_61/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_61/Main.htm)).

Положение молодежи на рынке труда характеризуется ее экономической активностью, желанием и способностью к труду. Однако экономическая активность российской молодежи поддерживается на достаточно невысоком уровне, но связано это с тем, что по-

давяющее большинство молодых людей стремится получить высшее образование. Кроме того, значительная часть молодежи сталкивается с проблемами в процессе трудоустройства в силу увеличивающегося разрыва между требованиями к профессионализму работников, мотивацией работодателей и запросами со стороны молодежи к условиям и оплате труда.

Данные противоречия сохраняются и выражаются в структуре занятости по видам и группам занятий (табл. 2). Из данных таблицы видно, что молодежный рынок труда сегментируется на рынок квалифицированного труда нерабочих специальностей, квалифицированного труда рабочих специальностей и неквалифицированного труда. Молодежь в возрасте от 15 до 19 лет занята преимущественно неквалифицированным трудом, молодежь в возрасте от 20 до 29 лет занята квалифицированным трудом. Однако достаточно большое количество людей этой возрастной категории занято также неквалифицированным трудом, что объясняется преимущественно трудоустройством не по специальности.

Таблица 2

### Численность занятых по возрасту и группам занятий в 2013 г.

Занятые по возрасту и группам занятий	Всего тыс. чел.	15–19	20–29
<b>Занято в экономике – всего</b>	<b>71391</b>	<b>508</b>	<b>16211</b>
Руководители органов власти и управления всех уровней, руководители организаций	6174	2	824
Специалисты высшего уровня квалификации	14233	7	3542
Специалисты среднего уровня квалификации	10719	49	2578
Работники, занятые подготовкой информации, документацией, учетом	2054	12	561
Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	10361	103	2910
– работники сферы услуг и защиты граждан и собственности	5148	42	1282
– продавцы, демонстраторы товаров, натурщики и демонстраторы одежды	4943	60	1582
– рабочие жилищно-коммунального хозяйства	231	1	32
– рабочие кино- и телестудий и родственных профессий, рабочие, занятые на рекламно-оформительских и реставрационных работах	39	0,0	14
Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	2478	126	413
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	9386	44	2192
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	8853	21	1742
Неквалифицированные рабочие	7134	144	1448
– неквалифицированные рабочие сферы обслуживания, ЖКХ, торговли и родственных видов деятельности	372	4	70
– неквалифицированные рабочие сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	473	10	101
– неквалифицированные рабочие, занятые в промышленности, строительстве, на транспорте, в связи, геологии и разведке недр	760	10	215
– профессии неквалифицированных рабочих, общие для всех видов экономической деятельности	5530	120	1062

Составлено по: Росстат (2014). Экономическая активность населения России – 2014. Стат. сб. ([http://www.gks.ru/bgd/regl/b14\\_61/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_61/Main.htm)).

В целом, проблемы трудоустройства и обеспечения занятости молодежи решаются путем реализации мероприятий, связанных с профориентацией, информационной методической поддержкой молодежи, развитием инфраструктуры трудоустройства молодежи, что обеспечивается активной государственной политикой в области экономического роста, создания рабочих мест, политикой, поддерживающей социально-экономическое партнерство между образовательными учреждениями, работодателями, органами власти и другими заинтересованными сторонами. В России сохраняется проблема неформальной занятости, т.е. официально незарегистрированной экономической деятельности. Данные официальной статистики регистрируют масштабы неформальной занятости среди молодежи (табл. 3), в соответствии с которыми доля населения в возрасте от 15 до 29 лет, занятая в неформальном секторе экономики, составила в 2010 г. 26,9%, в 2013 – 26,3% (среди мужчин – 27,5%, а среди женщин – 24,8%).

Таблица 3

## Общая структура занятости в неформальном секторе, в %

Год	Всего, %	в том числе в возрасте, лет									
		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-72
<b>Всего</b>											
2010	100	2,4	11	13,5	13	12,8	11,9	13,2	11	6,5	4,7
2011	100	2	10,9	13,8	13	12,9	11,8	12,3	11,4	6,8	5,2
2012	100	1,8	10,3	14,2	13,2	12,8	11,8	11,9	11,9	7,1	4,9
2013	100	1,8	10,5	14	13,2	12,8	11,6	12,2	11,7	7,3	5
<b>Мужчины</b>											
2010	100	2,5	11,1	14,4	13,5	12,7	11,9	12,9	10,6	6,5	3,9
2011	100	2	11	14,9	13,2	13,1	11,9	12	10,9	6,7	4,3
2012	100	1,8	10,6	15	13,5	12,8	11,8	11,7	11,4	7,1	4,2
2013	100	1,7	10,8	15	13,8	12,7	11,5	11,8	11,2	7,2	4,3
<b>Женщины</b>											
2010	100	2,3	10,9	12,4	12,5	12,8	12	13,6	11,5	6,4	5,6
2011	100	2	10,7	12,4	12,7	12,6	11,8	12,6	12,1	6,9	6,3
2012	100	1,8	9,9	13,3	12,9	12,9	11,8	12,2	12,4	7	5,8
2013	100	1,8	10,1	12,9	12,6	12,8	11,6	12,6	12,4	7,4	5,8

Составлено по: Росстат (2014). *Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). 2014. Стат. сб. М., с. 92.*

Продолжающееся замедление роста реального ВВП (3,4% в 2012 г., 1,3% в 2013 г, 0,6% в 2014 г.) и кризисные процессы в российской экономике еще больше обострили проблему использования потенциала молодых специалистов. И если общий уровень безработицы в России характеризуется как достаточно низкий (5,5% в 2015 г.), то среди молодежи в возрасте 15–24 лет уровень безработицы по данным Росстата в 2015 г. составил 15,1% (табл. 4).

Негативные тенденции молодежного рынка труда прогнозирует и Международная организация труда (МОТ). Согласно докладу МОТ о глобальных трендах занятости «Global Employment Trends-2013», до 2018 г. занятость молодежи останется низкой. Эти обстоятельства, а также тот факт, что эффективность экономики тесно связана с эффективной занятостью молодежи, составляющей «ядро» трудового и интеллектуального потенциала, подтверждают важность совершенствования мер, направленных на вовлеченность молодежи в решение проблем инновационного развития экономики России.

Таблица 4

**Структура безработных по возрастным группам, %**

Год	Всего	в том числе в возрасте, лет									
		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-72
2010	100	5,9	20,8	15	11,7	9,6	8,5	10,5	10,1	5,7	2,2
2011	100	5,4	20,5	15,2	12	9,7	8,3	9,7	10,6	6	2,5
2012	100	4,8	22,3	16	11,7	10,2	7,9	9,1	10,1	5,6	2,3
2013	100	4,3	21,3	15,6	11,9	10,2	8,5	9,1	10,5	6	2,7

Составлено по: Росстат (2014). *Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований)*. 2014. Стат. сб. М., с. 113.

Раскрывая вопрос вовлеченности современной молодежи в инновационное развитие, важно учитывать, что молодежь обладает особенными социально-экономическими признаками: инновационным потенциалом, творческой активностью, мобильностью, заинтересованностью в результатах деятельности, восприимчивостью к новому, целеустремленностью. При этом в современном обществе существует достаточно возможностей для участия в инновациях, обусловленных такими факторами, как: доступность и открытость информации, постоянное снижение стоимости вычислительной техники и оборудования, организация технопарков и бизнес-инкубаторов, создание системы венчурного финансирования, налоговые льготы для бизнеса, вкладывающего средства в науку, а также различные стимулирующие программы, программы повышения квалификации и адаптации, поддерживаемые государством. Для широкого вовлечения молодежи в инновационные процессы недостаточно только инициативности и предприимчивости, необходимо создание адекватной образовательной среды и инфраструктуры, по уровню и качеству соответствующей запросам бизнес-сообщества. Разрыв между уровнем профессиональной подготовки специалистов и их востребованностью на рынке труда остается актуальным и выражается в росте диспропорций в профессионально-квалификационной структуре рабочих мест. Решением данной проблемы на современном этапе может стать реформа в области профессиональных квалификаций и компетенций. Так, в результате реформ в области развития профессионального образования создан Национальный совет по профессиональным квалификациям, упорядочивается деятельность по разработке профессиональных стандартов, формируются правовые основы и институциональные механизмы независимой системы сертификации квалификаций, профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования и обучения. Подтвержденный уровень квалификации в среде профессионального сообщества обеспечивает взаимосвязь результатов обучения и дипломов, подтверждает профессиональный статус и дает возможность широкому кругу молодых людей развивать человеческий потенциал и участвовать в инновационном предпринимательском процессе.

Несмотря на это, инновационная деятельность в большинстве регионов России развивается пока медленно, что наглядно подтверждается данными по федеральным округам, согласно которым в большинстве регионов страны инновационный потенциал не реализуется в полной мере, а характеристики инновационной деятельности крайне ограничены (см. табл. 5,6). Остается небольшим количество разработанных технологий, низким – уровень инновационной активности организаций (самые высокие показатели в среднем по федеральным округам не превышают 11,4%).

Если рассматривать показатели инновационной активности в сравнении с развитыми странами, то очевидна проблема источника финансирования научных исследований и разработок.



Таблица 5

**Количество разработанных и используемых передовых производственных технологий в федеральных округах России**

Округ	2005		2010		2011		2012		2013		2014	
	Разработанные технологии/используемые технологии											
Центральный федеральный округ	200	46683	361	68945	411	63078	382	62796	509	60829	429	65591
Приволжский федеральный округ	145	50086	142	57394	174	55822	256	54976	249	57076	284	59643
Северо-Западный федеральный округ	103	8031	150	16622	217	17894	320	17473	301	18313	более 313	19478
Уральский федеральный округ	80	13801	100	27416	144	23648	144	24720	173	23746	182	22832
Сибирский федеральный округ	68	10276	64	16339	126	15079	151	15897	123	16643	116	18063
Южный федеральный округ	21	4718	27	7743	35	7522	37	7848	29	8290	38	9580
Дальневосточный федеральный округ	13	5404	10	5589	19	6595	25	5810	17	6801	35	6956
Северо-Кавказский федеральный округ	7	1984	10	3282	12	2012	8	1852	28	2132	27	Более 2215

Составлено по: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015 ([http://www.gks.ru/bgd/regl/b15\\_14p/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm)).

Таблица 6

**Инновационная активность организаций в России**

Округ	Инновационная активность организаций, %					
	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Центральный федеральный округ	10,3	8,6	10,2	10,9	10,7	10,9
Северо-Западный федеральный округ	9,4	9,4	11,2	11,0	10,7	10,3
Приволжский федеральный округ	10,8	12,3	12,7	11,9	11,7	11,4
Уральский федеральный округ	12,4	11,5	11,5	10,6	9,6	8,9
Дальневосточный федеральный округ	6,2	8,6	11,2	10,8	9,5	8,9
Сибирский федеральный округ	7,7	8,2	8,8	8,5	9,1	8,8
Южный федеральный округ	8,6	7,5	6,5	7,4	7,2	7,7
Северо-Кавказский федеральный округ	8,2	6,2	5,2	6,4	5,9	6,5

Составлено по: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015 ([http://www.gks.ru/bgd/regl/b15\\_14p/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm)).

В то время как в России по-прежнему не созданы институциональные условия для активизации роли предпринимательского сектора и сектора высшего образования в финансировании НИР, в развитых странах доля участия государства заметно ниже, а доля участия предпринимателей соответственно выше в финансировании затрат на исследования и разработки (табл. 7).

Таблица 7

**Структура внутренних затрат на исследования и разработки по секторам науки и странам в 2014 г., в %**

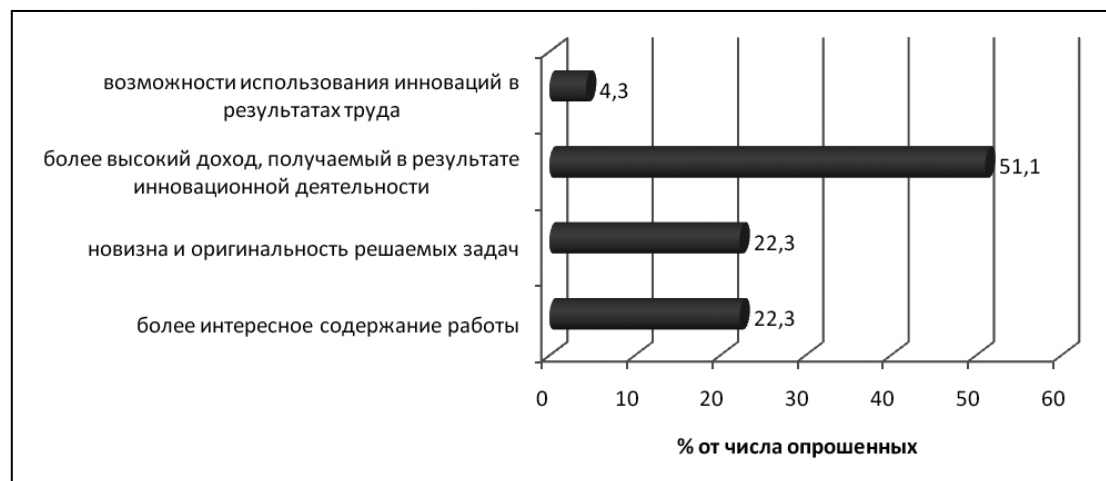
Страны	Внутренние затраты	Государственный сектор	Предпринимательский сектор	Сектор высшего образования	Сектор некоммерческих организаций
Россия	100	30,5	59,6	9,8	0,1
Великобритания	100	7,3	64,5	26,3	1,9
Германия	100	15,1	66,9	18,0	–
Франция	100	13,1	64,8	20,7	1,4
Индия	100	60,5	35,5	4,1	–
Италия	100	14,9	54,0	28,2	2,9
Канада	100	9,2	50,5	39,8	0,5
Китай	100	16,2	76,6	7,2	–
США	100	11,2	70,6	14,2	4,1
Япония	100	9,2	76,1	13,5	1,3

Составлено по: Абдрахманова и др., 2015, с. 36.

Выход из сложившейся ситуации возможен при условии взаимосвязанного решения проблем инноватизации российской экономики и обеспечения молодежной занятости. Роль и активность молодежи в сфере предпринимательства и научной деятельности должны стать тем приоритетом, на который нужно делать акценты в современной инновационной политике, проводимой на уровне государства, а именно в направлении поддержки молодежной занятости, расширении участия молодежи в исследованиях и научных разработках. Ведущие вузы России, включая федеральные университеты, в своей деятельности выбрали стратегию активизации участия молодежи в развитии научных исследований через создание привлекательных финансовых и социальных условий (грантовая поддержка, обеспечение жильем). Как показывают результаты проведенного в ходе исследования социологического опроса, молодежь проявляет достаточно высокую заинтересованность в инновационной деятельности.

Исследования, проведенные в Южном федеральном университете в рамках деятельности Лаборатории мониторинга и анализа рынка труда, показали, что более 58% опрошенных сотрудников и студентов (14,6% – постоянно, 43,8% – иногда) фактически принимают участие в инновационной деятельности. Тогда как хотели бы участвовать в инновационной деятельности более 88% участников опроса, большинство респондентов предпочитают инновационные (32,6%) или комплекс инновационных и традиционных (54,7%) методов работы, более 90% респондентов готовы использовать инновационные методы работы, а 87,5% опрошенных готовы пройти дополнительное обучение для более эффективного участия в инновационной деятельности. Основные препятствия для инновационной деятельности участники опроса связывают с недостаточным уровнем знаний об инновациях и инновационной деятельности (37,9%) и отсутствием подходящих условий на рабочем месте (35,8%). Основные побудительные

мотивы осуществления инновационной деятельности для молодежи, выявленные в результате опроса, представлены на рис. 1.



**Рис. 1.** Основные мотивы осуществления инновационной деятельности

С учетом того, что у молодежи присутствует мотивационная основа участия в инновационной деятельности, целесообразно развитие в определенном направлении компетенций молодых специалистов, что позволит им не только самостоятельно осуществлять инновационную деятельность, но и применять свои знания для развития кластерных и иных инновационно ориентированных структур партнерского типа (технопарков, промышленных зон, кооперационных объединений, стратегических альянсов), в том числе инфраструктурного характера деятельности. То есть возможность решения ряда проблем молодежной занятости возникает при условии обеспечения соответствия компетентностного профиля молодых специалистов запросам приоритетных (в контексте инноватизации социально-экономического развития) работодателей. Важно также добавить, что функционирование компаний в составе партнерских объединений, в частности, кластеров, приводит к более высоким темпам создания новых рабочих мест и роста уровня заработной платы, чем в среднем по отрасли или региону (Ketels and Protsiv, 2014).

При этом целесообразно учитывать, что по своей организационной форме кластерные и другие интегрированные и сетевые структуры являются более сложными в сравнении с отдельными хозяйствующими субъектами. Логистические, производственные и сбытовые цепочки, а следовательно, управленческие технологии кластеров в силу их многосубъектности являются гораздо более разветвленными, многоуровневыми и сложными. В кластере зачастую принципиально не меняется конкретный промышленно-технологический сегмент деятельности отдельного предприятия в его составе, но меняется модель взаимодействия с поставщиками, потребителями и партнерами, модифицируется схема управления. Поскольку работа в кластере предполагает инновационность, требуется развитие креативного потенциала молодых специалистов и использование инновационных образовательных технологий, ориентирующихся на междисциплинарность и высокую проектную составляющую деятельности (Никитина, 2012; Korb et al., 2015). Важную роль играет понимание и умение адекватно использовать современные интегрированные информационные технологии, обеспечивающие информационно-коммуникационную и модельно-аналитическую платформу взаимодействия предприятий в рамках кластеров и принятия эффективных управленческих решений. Более того, согласно результатам исследований последних лет, кластерные структуры в силу своей природной кросс-дисциплинарности и межотрас-

левого характера функционирования играют одну из ключевых ролей в реализации актуальных глобальных мегатрендов в сопряжении с развитием возникающих, только формирующихся отраслей и производств опережающего развития (*Kergel et al., 2015*). В этой связи отдельные кластеры, а также межкластерные стратегические альянсы выступают в качестве основных субъектов инновационно-ориентированного преобразования территориально-локализованных экономических систем. Однако данная особенность рассматриваемых интеграционных объединений является потенциальной на современном этапе развития России. Ее активация в значительной степени сопряжена с наращиванием соответствующего кадрового потенциала региональных экономик с учетом фокусировки, с одной стороны, на направлениях подготовки, обеспечивающих возможность реализации мегатрендов и отраслей опережающего развития; с другой стороны, на образовательных технологиях, способствующих адаптивному включению специалистов в инновационные процессы. Одновременное выполнение данных условий возможно на уровне высшего образования, на этапах разработки и реализации образовательных программ, следовательно, специалисты, обладающие профессиональными, социальными и личностными компетенциями, необходимыми для решения задачи повышения конкурентоспособности национальной экономики на инновационной платформе, будут появляться в первую очередь на молодежном рынке труда. Косвенно об этом свидетельствует и тот факт, что подавляющее большинство менеджеров в кластерных структурах в Европе имеет опыт работы в кластере от 3 до 5 лет и меньше), так как наиболее активное кластерообразование наблюдается в мире в последние 5–6 лет (*Ketels and Protsiv, 2014*).

Таким образом, подготовка специалистов, компетенции которых будут соответствовать особенностям инновационной экономики и запросам характерных для современного этапа ее развития новых организационных структур, позволит повысить уровень и качество трудоустройства молодежи, улучшить эффективность создания и функционирования кластерных структур, способствуя, тем самым, решению задачи инноватизации экономики.

#### ЛИТЕРАТУРА

*Абдрахманова Г.И., Городникова Н.В., Гохберг Л.М. и др. (2015).* Наука. Инновации. Информационное общество: краткий статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ.

*Бушуева М.А. (2010).* Кластеризация как способ инновационного развития региона и повышения его конкурентоспособности // *Наука и экономика*, № 1(1).

*Валетко В. (2004).* Промышленные кластеры как институциональные структуры инновационного развития // Центр системного анализа и стратегических исследований НАНБ ([http://www.ekonomika.by/downloads/valetka2004\\_clusters\\_innovations.pdf](http://www.ekonomika.by/downloads/valetka2004_clusters_innovations.pdf)).

*Велев М. (2012).* Анализ влияния промышленных кластеров на конкурентоспособность регионов и страны // *Сборник материалов IX Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы управления экономикой региона»* (<http://www.freu-conference.engec.ru/upload/files/199-203.pdf>).

*Гневашева В.А. (2012).* Молодежь России: особенности профессионального становления. М.: МосГУ.

*Коровкин А.Г., Королев И.Б., Долгова И.Н., Андрюнин А.В., Единак Е.А. (2011).* Макроэкономическая оценка состояния сферы занятости и рынка труда в России 2010–2025 годов: препринт. М.: МАКС Пресс.

*Кузьминов Я.И., Овчарова Л.Н., Якобсон Л.И. (ред.). (2015).* Социальная политика в России: долгосрочные тенденции и изменения последних лет. М.: Изд. дом Высшей школы экономики.

*Михалкина Е.В. (2010).* Оценка трудоустройства выпускников: компетентностный подход к развитию высшего экономического образования // *Экономический анализ: теория и практика*, № 13, с. 22–28.

Михалкина Е.В., Скачкова Л.С. (2012). Выпускники вузов: современные тренды рынка труда и проблемы качества // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*, т. 1, № 1(1), с. 38–42.

Никитаева А.Ю. (2012). Роль инновационных образовательных технологий в промышленной модернизации России // *Terra Economicus*, т. 10, № 2, часть 2, с. 9–12.

Becker G.S. (1975). Human capital. University of Chicago press.

Boyatzis R. (1982). The Competent manager: a model for effective performance, New York: Wiley-Interscience.

Hopkins (ed.) (2007). Job Market Signaling of Relative Position, or Becker Married to Spence. Economics University of Edinburgh. Edinburgh EH8 9JY, UK October.

Ingstrup M.B., Freytag P.V. and Damgaard T. (2009). Cluster initiation and development: A critical view from a network perspective! // Competitive paper. Submitted for the IMP 2009 Conference at Euromed Management, France.

Kergel H., Koehler T., Meier zu Köcker G. and Nerger M. (2015). Summary Report of Cluster Internationalisation and Global Mega Trends. European Cluster Observatory.

Ketels C. and Protsiv S. (2014). European Cluster Panorama 2014. Center for Strategy and Competitiveness, Stockholm School of Economics.

Korb W., Geisslera N. and Strauss G. (2015). Solving challenges in inter- and trans-disciplinary working teams: Lessons from the surgical technology field // *Artificial intelligence in medicine*, vol. 63, issue 3, pp. 209–219.

Lofstrom M. and Tyler J. (2007). Modeling the Signaling Value of the GED with an Application to an Exogenous Passing Standard Increase in Texas // *IZA DP*, no. 2953.

McClelland D.C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence // *American Psychologist*, no. 28, pp. 1–14.

Porter M.E. (2001). Regions and the new economics of competition, in *Global City-Regions: Trends, Theory, Policy*. Oxford: Oxford University Press.

Rodríguez-Pose A. and Comptour F. (2011). Do clusters generate greater innovation and growth? An analysis of European regions // *Bruges European Economic Research Papers 21* (<http://www.coleurope.eu/sites/default/files/research-paper/beer21.pdf>).

Sirotin V., Arkhipova M. (2015). Cooperation and Innovation Activity: Study of the Relationship at the Regional Level. Proceedings of the 10th European conference on innovation and entrepreneurship (ECIE 2015). Univ Genoa, Genoa, ITALY, pp. 673–682.

Tyler J.H., Murnane R.J. and Willett J.B. (2000). Estimating The Labor Market Signaling Value of The GED // *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 115, no. 2, pp. 431–468.

#### REFERENCES

Abdrakhmanova G.I., Gorodnikova N.V., Gokhberg L.M. et al. (2015). Science. Innovation. Information society: a brief statistical guidance. Moscow: HSE Publ. (In Russian.)

Bushuyeva M.A. (2010). Clustering as way of innovative development of the region and increase of its competitiveness. *Science and economy*, no. 1(1). (In Russian.)

Gnevasheva V.A. (2012). Youth of Russia: features of professional formation. Moscow: Moscow State University Publ. (In Russian.)

Korovkin A.G. et al. (2011). Macroeconomic estimate of employment sector and labour market in Russia in 2010–2025: Preprint. Moscow: MAKS Press. (In Russian.)

Kuzminov Y.I., Ovcharova L.N. and Yakobson L.I. (eds.). (2015). Social policy in Russia: long-term trends and changes in recent years. Report. Moscow: Publishing House of the Higher school of Economics.

Mikhalkina E.V. (2010). Assessment of employment of graduates: competence-based approach to development of the higher economic education. *Economic analysis: theory and practice*, no. 13, pp. 22–28. (In Russian.)

Mikhalkina E.V. and Skachkova L.S. (2012). Выпускники вузов: современные тренды рынка труда и проблемы качества. *Upravlenie personalom i intellektualnymi resursami v Rossii [Management of the personnel and intellectual resources in Russia]*, vol. 1, no. 1(1), pp. 38–42. (In Russian.)

Nikitaeva A.Yu. (2012). The role of innovative educational technologies in industrial modernization of Russia. *Terra Economicus*, vol. 10, no. 2, part 2, pp. 9–12. (In Russian.)

Valetko V. (2004). Industrial clusters as institutional structures of innovative development. *Center of the system analysis and strategic researches NANB* ([http://www.ekonomika.by/downloads/valetka2004\\_clusters\\_innovations.pdf](http://www.ekonomika.by/downloads/valetka2004_clusters_innovations.pdf)). (In Russian.)

Velev M. (2012). Analysis of the impact of industrial clusters on the competitiveness of regions and country. *Collection of materials IX international scientific and practical conference "Actual Problems of Management of Region Economy"* (<http://www.freu-conference.engec.ru/upload/files/199-203.pdf>). (In Russian.)

Becker G.S. (1975). Human capital. University of Chicago press.

Boyatzis R. (1982). *The Competent manager: a model for effective performance*, New York: Wiley-Interscience.

Hopkins (ed.) (2007). Job Market Signaling of Relative Position, or Becker Married to Spence. Economics University of Edinburgh. Edinburgh EH8 9JY, UK October.

Ingstrup M.B., Freytag P.V. and Damgaard T. (2009). Cluster initiation and development: A critical view from a network perspective! // *Competitive paper*. Submitted for the IMP 2009 Conference at Euromed Management, France.

Kergel H., Koehler T., Meier zu Köcker G. and Nerger M. (2015). Summary Report of Cluster Internationalisation and Global Mega Trends. European Cluster Observatory.

Ketels C. and Protsiv S. (2014). European Cluster Panorama 2014. *Center for Strategy and Competitiveness*, Stockholm School of Economics.

Korb W., Geisslera N. and Strauss G. (2015). Solving challenges in inter- and trans-disciplinary working teams: Lessons from the surgical technology field // *Artificial intelligence in medicine*, vol. 63, issue 3, pp. 209–219.

Lofstrom M. and Tyler J. (2007). Modeling the Signaling Value of the GED with an Application to an Exogenous Passing Standard Increase in Texas // *IZA DP*, no. 2953.

McClelland D.C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence // *American Psychologist*, no. 28, pp. 1–14.

Porter M.E. (2001). *Regions and the new economics of competition*, in *Global City-Regions: Trends, Theory, Policy*. Oxford: Oxford University Press.

Rodríguez-Pose A. and Comptour F. (2011). Do clusters generate greater innovation and growth? An analysis of European regions // *Bruges European Economic Research Papers 21* (<http://www.coleurope.eu/sites/default/files/research-paper/beer21.pdf>).

Sirotnin V., Arkhipova M. (2015). Cooperation and Innovation Activity: Study of the Relationship at the Regional Level. Proceedings of the 10th European conference on innovation and entrepreneurship (ECIE 2015). Univ Genoa, Genoa, ITALY, pp. 673–682.

Tyler J.H., Murnane R.J. and Willett J.B. (2000). Estimating The Labor Market Signaling Value of The GED // *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 115, no. 2, pp. 431–468.