

Турдубаев С.К.

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ИННОВАЦИОННОГО ТИПА
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КЫРГЫЗСТАНА**

S.K. Turdubaev

**THEORETICAL PROBLEMS OF INNOVATION TYPE OF EMPLOYMENT
IN KYRGYZSTAN**

УДК: 331.5; 331.56/57

В данной работе разработано теоретическое положение концепции инновационного типа, подготовлены рекомендации по совершенствованию занятости, определены основные факторы инновационного типа занятости.

In this work it is developed a theoretical position of the concept of innovation type, prepared recommendations for the improvement of employment, identified key factors of an innovative type of employment.

Безработица является неотъемлемым закономерным элементом рыночной экономики и рынка труда и представляет собой совокупность работоспособного активного населения, временно незанятого в экономике.

При теоретических исследованиях проявления закономерностей безработицы в разных исторических периодах и в современных условиях нужно найти пути сглаживания негативных явлений, ей присущих.

Природа появления безработицы может быть разной. Она может быть теоретико-методологическим подходом к исследованию и регулированию занятости инновационного типа.

Как нам известно, ключевым направлением достижения экономического роста и повышения качества жизни общества в современном мире являются развитие инноваций, широкое распространение инновационных технологий, продуктов и услуг.

В своих трудах зарубежные ученые, такие как, например, Дж. Гелбрейт, Р. Нельсон, М. Портер, рассматривали различные аспекты теории инновационного развития.

В Кыргызстане недостаточно исследованы теоретические подходы к проблеме занятости инновационного типа, особенности формирования занятости, гносеологический потенциал традиционных подходов к анализу занятости в современных условиях; отсутствуют теоретическая определенность категории занятости инновационного типа, работы, посвященные исследованию ее институциональных основ; не разработаны целостная методология оценки занятости, принципы и механизмы управления занятостью инновационного типа в период ее становления.

В исследованиях нам необходимо разработать теоретическое положение концепции занятости инновационного типа, а также подготовить рекомендации по совершенствованию занятости.

Основные признаки занятости инновационного типа можно разделить на экономические, организационные, институциональные, технико-технологические и социально-психологические.

К экономическим признакам можно отнести непрерывное "обновление" структуры и формы занятости, образование нового качества труда, востребованность новых форм и видов занятости и их эффективность с позиции различных субъектов занятости. С целью образования занятости инновационного типа необходимо осуществить новую форму организации труда и управления занятостью, а также многообразие форм интеграции и кооперации инновационного труда.

Одним из факторов повышения занятости инновационного типа является образование усовершенствованных институтов занятости. Для подготовки занятости инновационного типа необходимо организовать инновационное обучение. Для этой цели в связи с быстрым развитием технологий необходимо усовершенствовать курсы и ужесточить требования к качеству учебных материалов на основе инноваций. Кроме этого необходимы интеллектуализация и информатизация рабочих мест и развитие социальной инновации на всех уровнях экономической системы¹.

Формирование инновационного типа занятости - это разработка комплекса инструментов, влияющих на корпоративную культуру и состоящих из изменения организационной системы, повышения квалификации сотрудников, внедрения и использования средств массовой информации, учебных курсов по управлению, межличностным отношениям и др.

Для осуществления перехода к инновационному типу занятости необходимо определить факторы, являющиеся движущей силой и ускоряющие данный процесс. К факторам формирования инновационного типа занятости можно отнести:

- комплексную государственную политику регулирования занятости населения;
- создание и разработку теории занятости инновационного типа;
- интеграцию Кыргызской Республики в глобальном обществе и развитие инновационной системы;
- грамотное регулирование государством новых процессов в сфере социально-трудовых отношений.

Со стороны Гая Спендинга (международная группа МОТ) предложены следующие формы регулирования занятости:

¹ Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теория, методология исследования, управление: Докторская диссертация. М., 2008.

- защитное регулирование, состоящее из мер, направленных на ограничение различных видов незащищенности для разных групп населения;
- поощрительное регулирование, направленное на создание условий, в которых могут существовать и развиваться определенные формы занятости;
- ограничительное регулирование;
- директивное регулирование.

Рост экономической эффективности отдачи от науки и образования в виде повышения производительности труда, доли высокотехнологичного и инновационного производства, уменьшение себестоимости производства сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия при неуклонном повышении их качества нельзя осуществлять без наличия кадров, обладающих занятостью инновационного типа.

Для того чтобы реализовались программы повышения квалификации работников агропромышленного комплекса, необходимо со стороны государства увеличить объемы денежных средств.

По регионам республики необходимо совершенствовать управление занятостью, а именно:

- составление программ занятости в соответствии с инвестиционными программами предприятий;
- анализ факторов, определяющих динамику занятости и безработицы, спроса и предложения рабочей силы, заработной платы, инвестиций;
- стимулирование внутрипроизводственного обучения и переквалификации персонала;
- внедрение на предприятиях опережающего обучения работников, находящихся под угрозой увольнения;
- содействие вторичной занятости, самозанятости населения;
- содействие лицам, организующим собственное дело;
- содействие быстрому трудоустройству квалифицированных специалистов;
- анализ состояния домохозяйств, их бюджет, структура занятости семьи подсобным хозяйством.

На современном этапе для подготовки кадров необходимо качество новых знаний, новые жизненные навыки в организации своей деятельности. Исходя из этого, в октябре 1996 года Федерация Профсоюзов Кыргызстана и Ассоциация Образования Рабочих Дании (АОР) пришли к соглашению о создании в Кыргызской Республике Центра Обучения Взрослых (ЦОВ), как инновационной модели образования взрослых.

Одной из основных целей обучения является совершенствование процессов широкого применения инноваций в деятельности АПК.

На республиканском уровне необходимо уделять большое внимание дополнительному образованию. Курсы ЦОВ открыты для всех желающих получить дополнительные и новые знания о развитии общества, личности, рынке труда, повысить или получить новую квалификацию независимо от возраста, образования, занятости. Формы и методы проведения обучения обеспечивают понимание содержания

курса людьми различного уровня образования и жизненного опыта. Курсы ДОВ по профессиональному обучению позволяют слушателям повысить уровень квалификации в рамках уже имеющейся профессии или приобрести новую, так как с развитием рыночных отношений у многих людей, имеющих профессиональное образование, появляется потребность во второй и даже в третьей специальности. Широко используются инновационные интерактивные методы обучения.

Для получения дополнительного образования в действующих вузах страны открыты факультеты. Дополнительное профессиональное образование включает в себя повышение квалификации, переподготовку по новым видам профессиональной деятельности или дополнительную квалификацию, стажировку. Учеба ведется на платной основе в вечернее или дневное время по мере накопления необходимого количества обучающихся. По окончании учебы слушатели получают соответствующие дипломы о дополнительной профессиональной подготовке. Подготовка кадров инновационного типа непосредственно зависит от оптимального повышения эффективности образовательной системы. Здесь велика роль социальных институтов, общественных организаций и др. При подготовке кадров инновационного типа главную роль играют информационные технологии. Зачастую эффективность образования в большей мере зависит от качества педагогической работы и желания самого обучаемого.

Для решения проблем инновационного типа занятости населения в регионах республики необходимо создать Информационно-консультативную службу, являющуюся новым инструментом реформирования АПК и основным проводящим каналом при подготовке занятости инновационного типа для сельскохозяйственных производителей.

Основной задачей инновационной политики Кыргызстана является поддержка технологии для перехода на более высокие современные технологии. В качестве проявления занятости нового типа могут выступать новые технологии поиска работы: открытие индивидуального бизнеса; трудовая мобильность; инновационные трудовые контракты; новые формы занятости (занятость в общественных фондах, наемный труд и т.д.); дистанционное обучение на рабочем месте; непосредственный труд в организациях и др.

Интеграция компьютерных и коммуникационных технологий в образовательном процессе должна основываться на выработке и реализации принципов эффективного управления технологий образования.

Опыт развития образования, основанного на использовании новых информационных технологий, показывает, что случайное использование технологий в учебном процессе не может быть достаточно эффективным.

Для внедрения нового вида образования необходимо тщательно подготовиться и обеспечить его техническими средствами.

Основным поставщиком квалифицированных кадров для АПК в южных регионах республики

является система аграрного образования. С целью повышения эффективности производства, совершенствования аграрного образования и развития инновационной деятельности в агропромышленном комплексе южного региона республики необходимо организовать фонд развития учебно-научного агропромышленного комплекса (фонд УНАК) непрерывного аграрного образования.

Для развития ВВП и конкурентоспособности продукции сельского хозяйства необходимо повышать уровень квалификации руководителей компании и крестьянских (фермерских) хозяйств на базе Академии народного хозяйства при Правительстве Республики. Особое внимание должно уделяться подготовке и повышению квалификации кадров по системе корпоративного обучения в удобной для работников форме.

Программы корпоративного обучения должны быть ориентированы на решение практических задач, учитывающих специфику деятельности отдельных предприятий, которые используют в повседневной работе новейшие технологии управления, что позволяет расширять кругозор руководителя и работника.

Под определением "инновационный потенциал" работника мы понимаем его способность воспринимать, использовать и разрабатывать новые идеи, подходы и решения практики в процессе трудовой деятельности в ситуациях, приводящих к экономическому и социальному эффекту.

Высококвалифицированные специалисты, обладающие высоким продуктивным потенциалом, могут рекомендовать новые сорта сельскохозяйственных культур, эффективное использование земли, средств производств, материальных ресурсов, зависящие от внедрения научно обоснованных севооборотов, новых технологий и высокопроизводительной техники. При наличии кадров инновационного типа можно разработать методы увеличения объемов производимой растениеводческой продукции на основе повышения плодородия почвы, роста урожайности сельскохозяйственных культур и улучшения качества продукции.

Зоотехники, обладающие высоким уровнем квалификации инновационного типа знаний, могут внедрить высокие технологии в производство продукции животноводства на основе инновационной деятельности при широком использовании автоматизации и компьютеризации производства машин и оборудования, нового поколения робототехники и электронных технологий.

Восстановление и совершенствование производственно-технического потенциала животноводческих комплексов и птицефабрик является определяющим направлением повышения эффективности производства продукции.

Для повышения знаний инновационного типа специалистам ежегодно в областном центре организовывают выставочный комплекс научных дости-

жений современных аграрных и информационных технологий - агротехнопарк - с целью использования его в процессе формирования аграрной политики и переподготовки кадров.

Занятость инновационного типа состоит из развития работника, развития форм "включения" в кооперацию труда. Развитие работника, обладающего занятостью инновационного типа, осуществляется в процессе его непрерывного образования, профессионального и личностного развития. В результате у работника растет творческая активность. Следующим составляющим занятости является развитие форм "включения" в кооперации труда. Это осуществляется с появлением новых форм "трудоемкости", а также с организацией развития институтов труда.

В республике необходимо интенсивно решать проблемы занятости населения. Это означает, что нужно создать институциональные основы занятости, определить их функции и механизмы деятельности.

Образованный работник, обладающий достаточно высоким научным уровнем знаний, является главным двигателем повышения производительности и достижений научно-технического прогресса. Работа на новом более производительном оборудовании, быстрое овладение навыками разработки производства конкурентоспособной сельхозпродукции, изготовление новых других видов продукции требуют не просто профессиональную квалификацию, но и повышение уровня образованности работников инновационного типа,

Использование новых знаний в производстве ведет к принципиальному изменению технологий инновационного типа и большому росту на этой основе производительности труда. При наличии высокообразованных работников осуществляется развитие сельскохозяйственного производства. Необходимо отметить, что только интенсификация сельскохозяйственного производства на основе внедрения системы машин, прогрессивных технологий позволит выйти на новый уровень производства продукции, следовательно, и на более высокий уровень заработной платы, и обеспечит сельскому населению достойный уровень жизни.

Литература:

1. Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теория методология исследования, управление: Док-торская диссертация.- М.,2008.
2. Демчук А.Г. Теоретические аспекты занятости наемника как характеристика состояния рынка труда //Веста: Белгородского университета потребительской кооперации (Спец. выпуск), 2006.
3. Турдубаев С.К., Маматурдиев Г.М., Эшатова А. Прогнозирование темпов роста занятости в Кыргызской Республике //Вестник филиала РГСУ в г.Ош. - 2007. № 5 С.7-13.

Рецензент: д.э.н., профессор Маматурдиев Г.М.