

ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

И.В. ЗЕНЬКОВА

(Полоцкий государственный университет)

В условиях инновационной социально-ориентированной рыночной экономики Республики Беларусь динамично происходят существенные изменения в структурах и условиях производства, технике и технологии, в совершенствовании организационных структур рыночного характера, производства, в роли внешнеэкономических связей для успешного функционирования субъектов хозяйствования. В Концепции и Программе развития промышленного комплекса Республики Беларусь на 1998 – 2015 гг., разработанной исходя из задач и основных принципов, изложенных в докладе Президента Республики Беларусь А.Г. Лукашенко на республиканском совещании по вопросам стратегии и развития отечественной промышленности, которое состоялось в ноябре 1997 г. в Могилеве, отмечено, что инновационный потенциал промышленного комплекса должен быть направлен на постоянное технологическое обновление производства на основе использования новых знаний, что обеспечивает глобальную конкурентоспособность экономики. Для этого необходимо иметь достаточный по масштабам и результативности уровень исследований и разработок, высокий образовательный уровень и инновационную направленность мышления всех специалистов, занятых в науке и производстве, развитую инновационную инфраструктуру, способную обеспечить быструю коммерциализацию результатов исследований и разработок и адаптацию в конкретных условиях страны достижений мировой науки и технологий [1, с.12]. Безусловно, сегодня требования к трудовым ресурсам возрастают. Уровень профессионализма, образования и культуры трудовых ресурсов должны не только соответствовать современному уровню научно-технического прогресса, но и несколько опережать его. При этом инновационная деятельность предприятия опирается на потенциал высококвалифицированных трудовых ресурсов, способных решать задачи повышенной сложности, инициативных, предприимчивых, готовых к восприятию новых знаний. Успех технологических инноваций во многом определяется социальным качеством рабочей силы и рациональной организацией труда, вытекающей из требований новых технологий.

В таких условиях приоритетное значение приобретают процессы оптимизации плановых расчетов численности трудовых ресурсов на всех уровнях экономики регионов, областей и республики в целом.

Рассматривая проблему сбалансированности на рынке труда важно рассмотреть подходы к механизму функционирования рынка труда, проанализировать методологические трудности планирования трудовых ресурсов, обозначить систему макроэкономических подходов к их регулированию. Интегрируя все лучшее в существующих методиках оценки численности трудовых ресурсов разработать методологический инструментальный учета и планирования трудовых ресурсов, отличающийся увязкой и сбалансированностью трудовых ресурсов с рабочими местами.

Вопросы сбалансированности спроса и предложения трудовых ресурсов привлекали внимание ученых всех времен, чем и обусловлено многообразие существующих теорий и научных подходов к этой проблеме. Так, основой учения шотландского экономиста Адама Смита был тезис о свободной конкуренции как условии оптимального использования материальных, финансовых и людских ресурсов. Адам Смит в работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776 г.) утверждал, что деятельность людей, их

устремления определяются их собственными интересами, личной выгодой. В условиях рынка и свободной конкуренции невидимая рука обеспечивает равновесие и совершенство в обществе, достижение индивидуального и всеобщего блага. Применительно к занятости это означает, что спрос и предложение сбалансированы, и полная занятость обеспечена. Давид Рикардо, например, обосновал положение о зависимости размеров заработной платы от предложения труда. В целом, классики полагали, что рыночная система способна обеспечить полное использование ресурсов, в том числе и ресурсов рабочей силы. Полная занятость является нормой рыночной экономики, а наилучшей экономической политикой – политика невмешательства государства. По мнению экономистов - классиков вынужденная безработица невозможна; такие рычаги рыночного равновесия, как ставки процента и эластичность соотношения цен и зарплаты способны поддерживать полную занятость [2, с. 425, 427]. В свою очередь, французский экономист Жан – Батист Сэй (1762 – 1832) сформулировал рыночный закон взаимодействия спроса и предложения и достижения на этой основе равновесной цены на предмет купли-продажи, в том числе и на труд. Иного подхода к объяснению функционирования рынка труда придерживаются кейнсианцы и монетаристы. В отличие от неоклассиков, например, они рассматривают рынок труда как рынок постоянного и фундаментального неравновесия. Центральное место в исследованиях институционалистов (Дж. Коммонса, Т. Веблена) в сфере труда занимает анализ рынка труда как арены взаимного принуждения, действий профсоюзов и заключения коллективных договоров.

Свой вклад в исследование проблем рынка труда внесли современные российские учёные - А.А. Никифорова, А.Э. Котляр, Л.Н. Сосновская, С.А. Кузьмин, И.С. Маслова, В.А. Добрынин, И. Заславский, Б. П. Панков, В.А. Павленков, Т.П. Ясонова, Л. Еловигов, Н.В. Войтоловский, В.Я. Клебанер, Б. Ракитский, Н.Я. Коваленко, А. Яковлев, А.И. Рофе, М.И. Молдованов, Г. Руденко, А.В. Кашепов, В.В. Трубин, С.С. Утинова, М.В. Шаленко, Л.И. Еловигов, Б.И. Зубков, А.В. Бузгалин, Б.Г. Збышко, Г.Г. Джагарян, В.С. Буланов, Н.А. Волгин, М.А. Винокуров, Н.А. Горелов, П.Э. Шлендер, Ю.П. Кокин и др. В российской практике наиболее распространёнными являются определения, согласно которым рынок труда – это сфера, в которой противостоят друг другу предложение незанятой рабочей силы, в том числе со стороны безработных, и спрос на труд (незанятые рабочие места) со стороны хозяйственных субъектов.

Значительный вклад в разработку проблем трудовых ресурсов внесли белорусские учёные – С.Г. Голубев, Н.Ч. Бокун, И.В. Шахотько, В.Н. Шимов, Л.Е. Тихонова, А.Р. Галов, И.М. Удовенко, А.С. Головачёв, П.Д. Чернявский, Е.В. Ванкевич, З.М. Юк, В.Л. Ключня, Н.И. Суханов, И.П. Корнеевец, В.Ф. Медведев, Л.И. Пачинина, М.Н. Базылева, Л.В.Бондарь, И.Н.Бобкова, Д.Л. Коржицкий и др.

Интересен подход Д.Л. Коржицкого к проблеме оптимизации потребности организаций в рабочей силе с учетом экономических результатов их работы. По его словам «потребность в рабочей силе» подразумевает определение количества работников, трудоемкости их работ, структуры работников по категориям, квалификации, возрасту, стажу работы. Количественная потребность в рабочей силе (численность работников) по его мнению, рассчитывается на основе либо трудоемкости соответствующих работ (прямые методы), либо факторов, косвенно отражающих трудоемкость (косвенные методы). Для расчета численности прямыми методами необходима разработка технологии (регламента, процедуры) выполнения данной работы. Косвенные методы являются преобладающими в определении численности руководителей, специалистов и служащих, тем не менее для целей планирования можно использовать эти методы и для других работников. Данные методы определения численности основаны на прогнозировании численности работников путем установления статистических зависимостей между

численностью работников различных категорий или трудоемкостью их работ и показателями, характеризующими производственно-хозяйственную деятельность предприятия [3, с. 38].

На современном этапе рынок и регулирование дополняют друг друга. В условиях рыночных отношений любые диспропорции в производстве рабочей силы ведут к нарушению макро-, мезо- и микропропорций рынка труда. Поэтому задачей их регулирования является воздействие не только на рыночные отношения, но и на процессы воспроизводства рабочей силы. Такое воздействие предполагает регулирование подготовки и переподготовки кадров, а также территориального, отраслевого и профессионального перераспределения трудовых ресурсов.

В условиях нарастающей депопуляции приоритетным является прогнозирование численности и состава населения. Прогнозирование трудовых ресурсов является составной частью процесса разработки демографических прогнозов, служащих решению следующих задач: определение перспективной численности населения и его половозрастной структуры; оценка численности населения трудоспособного возраста – основного источника трудовых ресурсов; обоснование перспектив социально-экономического развития; разработка концепции демографического развития согласованной с концепцией социально-экономического и научно-технического развития; оценка возможных проблем демографического развития; создание основ для разработки демографической политики. Исходными данными для перспективного исчисления населения является численность городского и сельского населения базисного года, распределенная по полу и однолетним возрастным группам. На основе этих показателей и прожитых данных для каждой возрастной группы по таблицам смертности получается путем так называемой возрастной передвижки числа живущих на начало каждого последующего года. Перспективное исчисление населения необходимо для перспективного планирования развития отдельных отраслей народного хозяйства, построение планового баланса трудовых ресурсов в целях наиболее рационального распределения и использования рабочей силы в стране.

Современная демографическая ситуация в Беларуси приобрела черты демографического кризиса именно в связи с тем, что сокращение количества населения сопровождается потерей качества, ухудшением здоровья населения и утратой социальных и профессионально-квалификационных свойств, значительных по численности социальных групп населения. Наиболее наглядно демографический кризис в Беларуси проявляется в том, что нетто-коэффициент меньше единицы, существовавший в течение нескольких десятилетий в городской местности, но воспользовавшийся демографическим потенциалом села, стал меньше единицы и в сельской местности. В результате демографический потенциал Беларуси уже не обеспечивает даже само возобновление. В целом по республике и по регионам наблюдается процесс старения населения при одновременном сокращении численности детей. Расчеты показывают, что тенденция уменьшения доли детей в структуре населения продолжается. В 2003г. этот показатель составил 18,5 % против 18,8 % в 2002г., по регионам показатель колеблется от 17,65 % до 20,22 %. В тоже время доля лиц старше трудоспособного возраста в структуре всего населения в 2003г. составила 21,2 % (по регионам показатель колеблется от 21,14 % до 23,11 %). В первом полугодии 2003г. численность населения уменьшилась на 27 тыс. человек и составила на 1 июля 2003г. 9871,6 тыс. человек. Сокращение численности населения обусловлено превышением числа умерших над родившимися на 30,1 тыс. человек при одновременном уменьшении миграционного прироста. Так, естественная убыль населения в первом полугодии 2003 г. была компенсирована положительным сальдо миграции на 10,3% (за аналогичный период 2002 г. – на 11,5%). Миграционный прирост составил 3,1% тыс. человек и по сравнению с первым полугодии 2002 г. снизился

на 17,5%. Число прибывших из стран ближнего и дальнего зарубежья снизилось на 7,9%, число выбывших в страны ближнего и дальнего зарубежья – на 1,9%. Сальдо миграции оставалось положительным со всеми странами СНГ и Балтии. По-прежнему основной миграционный обмен Беларуси происходил с Россией, Украиной и Казахстаном: прибывшие из этих государств составляют 86,2% прибывших в республику из стран ближнего зарубежья [4, с. 5]. Реальной и потенциальной угрозой демографической безопасности является в области рождаемости дальнейшее сокращение планируемого семьями числа детей. Среднее число рождений в расчете на одну женщину в настоящее время составляет 1,2. При уровне, составляющем 1,5 ребенка на одну женщину, даже при сохранении современного уровня смертности (а он, к сожалению, растет) численность населения сокращается вдвое за 53 года, а при одном ребенке – за 24 года. Расчеты свидетельствуют, что при сложившемся уровне рождаемости к 2016 году население Беларуси может сократиться (при сохранении современного режима демовоспроизводства) до 9,2 млн. человек [5, с. 30]. В перспективе, согласно демографическому прогнозу, тенденция сокращения сохранится. Убыль будет обусловлена главным образом неблагоприятными тенденциями в динамике рождаемости и смертности. Усилится деформация возрастной группы населения. По расчетам, к 2010 г. численность детей и подростков до 16 лет сократится на 570 тыс. человек и их доля составит 15,2%. Численность лиц старших возрастов до 2006 г. будет уменьшаться, а к 2010 г. намечается ее рост до 2162 тыс. человек. При этом в городских поселениях их число и доля будут возрастать, а в сельской местности – сокращаться. Рост численности населения в трудоспособном возрасте продолжится до 2007 г., а затем начнется ее сокращение и к концу прогнозного периода составит 6150 тыс. человек.

Следствием снижения рождаемости в течение всего прогнозного периода будет сокращение численности детей и подростков. Это приведет, с одной стороны, к уменьшению соответствующего контингента обслуживания и сокращению потребности в учреждениях социальной сферы (родильные дома, детские сады, школы). С другой стороны – может уменьшить инвестиции и занятость в социальных отраслях, и как следствие, сократить спрос на соответствующую рабочую силу на рынке труда. Кроме того, снижение рождаемости окажет влияние в перспективе на профессиональный и половой состав безработных, так как преимущественно заняты в сфере услуг – женщины, спрос на их труд при сложившейся ситуации будут уменьшаться. Вместе с тем, сокращение численности молодежи в перспективе усилит постарения рабочей силы и снизит ее качество, особенно в части переквалификации [6, с. 33 - 34]. Таким образом, демографические прогнозы предназначены для предсказания будущих демографических изменений, определения масштабов и характера социально-экономических и научно-технических задач, возникающих в связи с этими изменениями, выявление возможных проблем и трудностей, мобилизации сил на их решение, создания научных основ демографической политики. Демографами разработаны методы перспективной оценки численности населения. В системе демографических наук ученые выделяют математическую демографию, занимающуюся применением теорий вероятностей и математической статистики к демографическим процессам. В тесной связи с социально-экономическими факторами современные методы прогнозирования численности и состава населения дают удовлетворительные результаты.

В качестве основных показателей прогнозирования численности трудовых ресурсов можно выделить следующие: численность населения по годам прогнозируемого периода; темпы роста численности; структура населения; ее динамика; трудовой потенциал; экономический потенциал; жизненный фонд населения. Используются в прогнозных расчетах традиционные показатели рынка труда: уровни вакантности, интенсивности ожидаемого высвобождения рабочей силы, экономически активного

населения, коэффициент использования трудоспособного населения, чистая и валовая миграции рабочей силы, коэффициент миграции и др.

На начальных этапах разработки краткосрочных социально-экономических прогнозов применяются методы экстраполяции, методы подбора функций, экспоненциального сглаживания с регулируемым трендом, прогнозный граф, «комиссий», написания сценария и др. Возможно использование многофакторных моделей, на основе которых определяется численность занятых в зависимости от различных социально-экономических факторов. Получили распространение макроэкономические модели Домара, Харрода, Калецкого, Леонтьева.

Наряду с прогнозированием трудовых ресурсов не менее значима разработка прогнозов их использования. Главной задачей этих прогнозов является определение обеспеченности экономики рабочей силы, ее дефицита или убытка. На основе прогнозных расчетов разрабатываются меры по эффективному использованию трудовых ресурсов и обеспечению сбалансированности потенциальных ресурсов труда и потребностей в них народного хозяйства. С целью установления сбалансированности спроса и предложения трудовых ресурсов на рынке труда применяется балансовый метод на всех уровнях экономики. Система прогнозных балансов включает: сводный баланс трудовых ресурсов в целом по стране и регионам, балансы дополнительной потребности в рабочей силе и источников ее обеспечения, балансовые расчеты потребности в подготовке квалифицированных кадров, вовлечения молодежи на работу. Согласно классификации, приведенной С.И. Поздеевым, в системе балансов труда выделена большая группа балансов населения и труда:

- 1) балансы населения и труда: баланс дополнительной потребности в рабочих и служащих и источников ее обеспечения; баланс потребности в подготовке квалифицированных рабочих; баланс подготовки квалифицированных рабочих в профтехучилищах; баланс привлечения молодежи к учебе и работе; территориальные балансы населения; балансы распределения и использования времени трудоспособного населения по формам собственности и отраслям народного хозяйства; балансы использования времени рабочих промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи; балансы специалистов в народном хозяйстве;
- 2) межотраслевой баланс затрат в народном хозяйстве;
- 3) сводный баланс трудовых ресурсов: балансы численности трудовых ресурсов; балансы численности учащихся 16 лет и старше; балансы численности населения, занятого в общественном хозяйстве; балансы численности занятого населения по общественным группам; балансы численности занятого населения, занятого в отраслях народного хозяйства; балансы распределения трудовых ресурсов между городской и сельской местностями; балансы межрайонного (межобластного) механического движения трудовых ресурсов; территориальные балансы трудовых ресурсов [7, с. 12 -13].

Кроме того, в системе трудовых балансов центральное место занимает сводный баланс трудовых ресурсов, являющийся важнейшим инструментом регулирования рынка труда. Сводный баланс трудовых ресурсов характеризует наличие трудовых ресурсов, их использование и миграционные процессы. Он разрабатывается в целом по стране и регионам на всех этапах прогнозирования и планирования. Баланс представляет собой таблицу, состоящую из двух разделов. В первом разделе отражаются трудовые ресурсы и их состав, во втором – распределение трудовых ресурсов по видам занятости, сферам и

отраслям народного хозяйства, формам собственности, на его основе определяется количество безработных и уровень безработицы.

Белорусские ученые – В.И. Борисевич, Г.А. Кандаурова, Н.Н. Кандауров следующим образом представили методику планирования занятости и процесс разработки прогнозного сводного баланса трудовых ресурсов:

1) Определение трудовых ресурсов. Рассчитывается численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте в прогнозируемом периоде (без учета неработающих инвалидов I и II групп и лиц, получающих пенсию на льготных условиях). Расчет можно производить по формуле:

$$Ч_{mt} = Ч_{nt} \cdot K_{mt} ,$$

где $Ч_{mt}$ - численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте в t –м прогнозируемом периоде; $Ч_{nt}$ – численность населения в t -м периоде; K_{mt} - коэффициент, характеризующий долю трудоспособного населения в трудоспособном возрасте в общей численности населения в t -м периоде;

2) численность работающих лиц старше трудоспособного возраста и подростков до 16 лет определяется по формуле:

$$Ч_{pt} = Ч_{pb} \cdot K_t ,$$

где $Ч_{pt}$, $Ч_{pb}$ - численность работающих лиц старше трудоспособного возраста и подростков до 16 лет в t - м прогнозируемом и базисном периодах; K_t - коэффициент роста (сокращения) численности данной категории в t -м прогнозируемом периоде;

3) трудовые ресурсы в t -м прогнозируемом периоде $Ч_t$ рассчитываются по формуле:

$$Ч_t = Ч_{mt} + Ч_{pt} ;$$

4) численность занятых в j -той отрасли промышленности в t -м прогнозируемом периоде рассчитывается по формуле:

$$Ч_{jt} = Ч_{jb} \cdot J_{qjt} / J_{nmjt} ,$$

где $Ч_{jt}$, $Ч_{jb}$ - численность занятых в j -той отрасли в t -м прогнозируемом и базисном периодах; J_{qjt} , J_{nmjt} – индексы роста (снижения) соответственно объема производства и производительности труда в t -м прогнозируемом периоде в j -той отрасли;

5) в некоторых отраслях (торговля, транспорт и связь, прочие отрасли материального производства) расчет численности может осуществляться по формуле:

$$Ч_{jt} = Ч_{jb} \cdot K_{jt} ,$$

где K_{jt} - коэффициент, характеризующий изменение численности занятых в j -той отрасли в t -м периоде по сравнению с базисным периодом;

6) число занятых в сфере материального производства $Ч_{mt}$ определяется суммированием занятых по отраслям данной сферы в t -м прогнозируемом периоде:

$$Ч_{mt} = \sum_{j=1}^n Ч_{jt} ;$$

7) в непромышленной сфере численность занятых $Ч_{н.с.т}$ можно рассчитать по формуле:

$$Ч_{н.с.т} = Ч_{н.с.б} \cdot K_{н.с.т} \cdot J_{н.т} ,$$

где $Ч_{н.с.т}$, $Ч_{н.с.б}$ – численность занятых в непромышленной сфере в t -м прогнозируемом и базисном периодах; $K_{н.с.т}$ - коэффициент, характеризующий изменение численности занятых в непромышленной сфере в t -м периоде; $J_{н.т}$ - индекс изменения численности населения в t -м периоде;

8) расчет численности занятых в народном хозяйстве $Ч_{н.х.т}$ производится по формуле:

$$Ч_{н.хт} = Ч_{м.т} + Ч_{н.ст};$$

9) Расчет количества безработных в определенном периоде $Ч_{брт}$ осуществляется по формуле:

$$Ч_{брт} = Ч_{т} - Ч_{н.хт} - Ч_{ут} - Ч_{д.хт},$$

где $Ч_{ут}$ – численность учащихся в возрасте 16 лет и старше, обучающихся с отрывом от производства в t-м периоде; $Ч_{д.хт}$ – численность занятых в домашнем хозяйстве в t-м периоде [8, с. 171 - 172].

На республиканском уровне действуют различного рода методики прогнозирования численности трудовых ресурсов, программы, регулирующие процессы учета и использования трудовых ресурсов. Представляет интерес Методика ежемесячной оценки численности занятого и экономически активного населения (приказ Министерства статистики и анализа РБ 12.03.2004 №58). Данная методика предназначена для ежемесячной оценки органами государственной статистики численности занятого и экономически активного населения по республике, областям, городу Минску, районам и городам областного подчинения. Оценка общей численности занятого населения ведется ежемесячно с учетом особенностей формирования информационной базы. В связи с отсутствием по ряду показателей ежемесячной информации в качестве базы по ним, при оценке используются данные баланса трудовых ресурсов за год и годовой отчетности по труду. При ежемесячной оценке общей численности занятого населения за период с начала года берутся данные: списочная численность работников в среднем за период с начала года – из ежемесячной государственной статистической отчетности по форме 1-труд; списочная численность работающих у юридических лиц – субъектов малого предпринимательства негосударственной формы собственности принимается равной списочной численности работников в среднем за год из государственной статистической отчетности по форме 1- МП «Отчет о финансово-хозяйственной деятельности субъекта малого предпринимательства» годовой периодичности (утвержденной постановлением Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 14 июля 2003 г.); остальные показатели определяются путем суммирования численности за все месяцы, истекшие за период с начала года по отчетный месяц включительно, и делением полученной суммы на число месяцев за период с начала года. После получения данного баланса трудовых ресурсов за год общая численность занятого населения по периодам года, за который составлен баланс, пересчитывается с учетом уточненной информации по республике и областям. Численность занятого населения по районам и городам областного подчинения не пересчитывается [9].

Высоко оценивая вклад вышеназванных авторов в разработку проблем планирования численности трудовых ресурсов и профессионально составленные методики оценки численности занятого и экономически активного населения, следует отметить, что в данный момент в социально-экономических исследованиях недостаточно изучены методологические основы планирования трудовыми ресурсами и вопросы их равновесного управления. Существующий методический инструментарий прогнозирования и регулирования рынка труда: не дает достаточной информации о существующей структуре трудовых ресурсов; в нем слаб учёт динамики (движения) трудовых ресурсов и недостаточно информации о динамике безработицы и её структуре; не обеспечивает взаимной увязки и сбалансированности трудовых ресурсов и рабочих мест. До сих пор слабо освещенными являются вопросы управления трудовыми процессами посредством комплексного баланса труда. В условиях новой экономики структура изучаемых социально – экономических объектов непрерывно усложняется. Это усложнение идет по двум направлениям – с одной стороны, наблюдается усложнение

самой структуры объекта за счет научно-технического прогресса, с другой стороны – на функционирование любого объекта все в большей степени влияют внешние факторы, не учёт которых приводит к существенным потерям в экономике страны. Принцип системного подхода предусматривает максимальный учёт как внутренних, так и внешних факторов, влияющих на систему. В этих условиях неизмеримо растёт значение изучения межсистемных, внутриотраслевых производственных связей. Назрела необходимость создания метода, который воплощал бы в себе математический подход к исследованию быстро меняющейся информации на рынке труда. В большей степени данному требованию отвечает дифференцированный баланс трудовых ресурсов и рабочих мест (содержит все элементы линейного программирования, т. е. целевой блок, включающий переменные задачи, матрицы условий задачи, вектор ограничений).

Основными элементами комплексного баланса трудовых ресурсов являются: демографический баланс; баланс учащихся высших учебных заведений и средних специальных учебных заведений; производственно-технологический баланс; балансы социальной и производственной инфраструктуры; балансы внешнего и внутреннего товарных рынков; сводный дифференцированный баланс трудовых ресурсов и рабочих мест.

Экономические исследования посредством дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест осуществляются в девять основных этапов, характеризующих логику и последовательность учетно-аналитических, проектно-исследовательских и оптимизационных расчетов:

- определение целей и общая постановка задач;
- локализация социально-экономической системы (отраслевого комплекса);
- структурно - функциональный анализ выделенной системы на предмет выявления в ней производственных (технологических) цепочек как упорядоченных совокупностей элементов системы;
- составление модели технологического процесса;
- составление схемы и балансовой модели трудовых ресурсов региона, формирование исходной информации;
- формирование балансовых нормативов (эндогенные величины);
- трансформация баланса трудовых ресурсов в модели линейного программирования;
- решение задачи и анализ его результатов;
- разработка рекомендаций по совершенствованию управления трудовыми ресурсами региона.

Решение задачи трансформации балансов труда в модели оптимального программирования предусматривает разработку и совершенствование балансовых схем и соответствующей им нормативно-справочной базы. Схема дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест должна соответствовать специфике производственных циклов изготовления продукции, облегчать расчет коэффициентов комплексных затрат [10], [11].

При этом идея построения баланса трудовых ресурсов состоит в следующем:

- достижение прозрачности в структуре и во взаимосвязях развития социально-экономической сферы региона с трудовыми ресурсами;
- привязка и достижение сбалансированности перспективных прогнозов развития социально-экономической сферы с демографическими прогнозами региона;
- выявление дисбаланса подготовки трудовых ресурсов и прогнозирование своевременной подготовки трудовых ресурсов;
- определение места каждого предприятия (организации) каждой категории трудовых ресурсов (в их движении и развитии) в хозяйственном механизме региона.

Abstract

The theoretical approaches to mechanism in function of the labour market are considered. The forming system of the methods in appreciation and consideration of the quantity labour resources is found out. The necessity of the balance direction of the labour resources is motivated. The methodological approach of the consideration and planning of labour resources in region, where are communication and balance of the labour resources with working places is offered.

ЛИТЕРАТУРА

1. Концепция и Программа развития промышленного комплекса Республики Беларусь на 1998 – 2015 гг. // Белорусский экономический журнал. – 1998. - №2. – с. 4 – 23..
2. Рынок труда: Учебник / Под ред. проф. В.С. Буланова, проф. Н.А. Волгина. – 2-е изд., доп. – М.: Изд-во “Экзамен”, 2003. – 480 с.
3. Коржицкий Д.Л. Экономический механизм оптимизации численности работников автотранспортных организаций // Вестник ПГУ. Сер. D. – 2004. - № 9.– с.38-45.
4. Мониторинг рынка труда Республики Беларусь за январь – июнь 2003г.
5. Никитенко П.Г., Раков А.А. Состояние и тенденции демографического развития Беларуси. – Минск: ИООО “Право и экономика”, 2003. – 61 с.
6. Исследование рынка труда Беларуси / Д.И. Ванеев, И.М. Гурский, Э.Ч. Кисель и др. – Минск: НИИ труда, 2001. – 108 с.
7. Поздеев С.И. Внутриотраслевые балансы (Методы оптимизации). – Киев – Донецк: Головное изд-во издательского объединения “Вища школа”, 1977. – 165 с.
8. Прогнозирование и планирование экономики: Учебное пособие / В.И. Борисевич, Г.А. Кандаурова, Н.Н. Кандауров и др.; Под общ. ред. В.И. Борисевича, Г.А. Кандауровой. – Минск: Интерпрессервис; Экоперспектива, 2001. – 380 с.
9. Методика ежемесячной оценки численности занятого и экономически активного населения от 12.03.2004 № 58.
10. Зенькова И.В. Проблемы сбалансированности на рынке труда // Вестник ПГУ. Сер. D. – 2004. - № 9. – с.62-65.
11. Зенькова И.В. Комплексные балансы труда как средство управления процессами воспроизводства высококвалифицированных трудовых ресурсов // Управление экономическим потенциалом региона в условиях международной интеграции: Материалы Международной научно-практической конференции для аспирантов и молодых ученых (17 – 18 ноября 2004г., г. Гомель). – Москва – Гомель: МИЭМ – ГГУ им. Ф. Скорины, 2004. – с. 36 – 38.