

Полоцкий государственный университет, Республика Беларусь
(старший преподаватель кафедры экономической теории)

**Исследование процесса формирования и развития рынка труда в
условиях инновационной социально-ориентированной рыночной
экономики Республики Беларусь**

1. Актуальность темы на современном этапе, цели, задачи. Нельзя не согласиться с тем, что инновационный потенциал промышленного комплекса должен быть направлен на постоянное технологическое обновление производства на основе использования новых знаний, что обеспечивает глобальную конкурентоспособность экономики. 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].

В условиях инновационного развития экономики работу предприятия необходимо планировать на перспективу, отображая основные направления развития предприятия (организации) в бизнес-планах (в том числе количество оборудования, технологию производства). Этот процесс планирования требует своевременной подготовки трудовых ресурсов нужного качества и количества. В публикациях [3, 4] нами обозначена следующая рекомендация - вузам в отраслевом разрезе важно использовать в качестве основного информационного источника данные о наличии рабочих мест в настоящее время и в перспективе, о профессионально-квалификационном уровне незанятых трудовых ресурсов, что требует взаимной увязки циклов новшества и образования:

«наука - техника - производство - маркетинг - потребление» и «семья - школа - вуз (техникум) - наука - производство».

Это позволит совместить классификационные функции существующих (и будущих) должностей со специальностями вузовской подготовки, а значит, целенаправленно использовать государственные средства уже на стадии формирования трудовых ресурсов в расчете на то, что это авансирование капитала в человеческий ресурс через определенное время окупится и принесет экономические и социальные выгоды обществу. Приоритетное значение приобретают процессы оптимизации плановых расчетов численности трудовых ресурсов на всех уровнях экономики регионов, областей и республики в целом. Все это определило цель исследования автора. Целью исследования является

совершенствование управления трудовыми ресурсами на основе развития балансового метода.

В связи с поставленной целью видится важным решение следующих задач:

- 1) рассмотрение сущности и содержания рынка труда как социально-экономической категории;
- 2) характеристика особенностей развития рынка труда в условиях инновационной социально-ориентированной экономики;
- 3) выявление методологических трудностей планирования трудовых ресурсов в переходный период к новой экономике;
- 4) анализ существующих макроэкономических подходов к планированию трудовых ресурсов;
- 5) систематизация основного инструментария сбалансированности социально - экономических процессов;
- 6) разработка схемы и балансовой модели трудовых ресурсов региона;
- 7) раскрытие содержания комплексного баланса труда;
- 8) разработка принципиально новых балансов трудовых ресурсов с учетом производственно-циклического подхода к формированию балансов;
- 9) реализация производственно-циклического баланса трудовых ресурсов на практике;
- 10) разработка рекомендаций по совершенствованию управления трудовыми ресурсами на основе производственно-циклического подхода.

2. Содержание исследования. Автором проанализированы различные теоретические и научные подходы к механизму функционирования рынка труда, методологические трудности планирования трудовых ресурсов, система макроэкономических подходов к их регулированию [2, 3, 4]. Разработан авторский методологический инструментарий учета планирования трудовых ресурсов региона, отличающийся:

- 1) взаимосвязью и сбалансированностью трудовых ресурсов с рабочими местами;
- 2) взаимосвязью роста этих трудовых ресурсов в структурном варианте с развивающейся экономикой региона и сети высшего и среднего специального образования;
- 3) привязкой и достижением сбалансированности перспективных прогнозов развития социально-экономической сферы с демографическим прогнозом региона, который предполагает:
 - разработку схемы и балансовой модели трудовых ресурсов региона;
 - составление принципиальной схемы дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест отраслевого комплекса;
 - составление принципиальной схемы производственно-циклического баланса трудовых ресурсов;
 - разработку линейной модели дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест отраслевого комплекса региона;
 - трансформацию задачи в модель оптимального программирования;

- составление линейной модели производственно-циклического баланса трудовых ресурсов;
- составление матричной модели дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест отраслевого комплекса региона;
- решение задачи на ЭВМ и анализ его результатов;
- разработку рекомендаций по совершенствованию управления трудовыми ресурсами на основе производственно-циклического баланса трудовых ресурсов.

Разработан механизм равновесного управления трудовыми ресурсами региона, отличающийся увязкой предприятия отраслевого комплекса и республиканского уровня.

Практическая ценность авторского теоретико-методического инструментария планирования трудовых ресурсов предприятия, отрасли заключена в возможности:

1) его применения на предприятиях различных отраслей экономики и на различных ее уровнях (возможно агрегирование показателей);

2) гибкого реагирования предприятий в изменении возрастно-половой и профессионально-квалификационной структуры годовых работников в зависимости от быстро меняющейся информации на рынке труда, демографической картины в стране и регионе, НТП, инновационных процессов (динамика расчетов на ЭВМ);

3) оптимизации расчетов численности трудовых ресурсов на предприятиях за счет учета в расчетах взаимосвязи трудовых ресурсов с рабочими местами, конечными результатами трудовой деятельности;

4) налаживания перспективных отношений предприятий с центрами занятости по вопросу заполнения трудовыми ресурсами (соответствующего качества и количества) существующих и планируемых к созданию рабочих мест (на основе перспективной информации о разработке и вводе в работу предприятия нового оборудования, усовершенствования существующего);

5) налаживания перспективных отношений предприятий с высшими и средними специальными учебными заведениями по вопросу подготовки специалистов востребованных предприятиями;

6) определения места каждого предприятия (организации) и каждой категории трудовых ресурсов (в их движении и развитии) в хозяйственном механизме региона.

3. Рекомендации по совершенствованию управления трудовыми ресурсами на основе производственно-циклического баланса трудовых ресурсов составлены на примере анализа и оценки деятельности предприятий пищевой отрасли. Так, для обеспечения производственной цепочки изготовления пищевых продуктов в качестве оптимальной рекомендована следующая структура профессионально-квалификационного и возрастно-полового состава годовых работников предприятия отраслевого комплекса: женщины в количестве 6 годовых работников, девушки от 16 до 29 лет - 4 годовых работника, при этом специалисты средней специальной квалификации - 10 годовых работников.

Приемлемо постепенно повышать квалификацию работников предприятия. Проведенный анализ рынка высококвалифицированных специалистов позволяет сделать вывод, что это более чем позволительно в условиях все растущего пласта трудовых ресурсов с высшим образованием на рынке труда. Процесс повышения квалификации годовых работников необходимо проводить в прямой взаимосвязи с усложнением технических характеристик вводимого оборудования, на котором осуществляется производственный и трудовой процессы. Для этого достаточно планировать изменения технических характеристик оборудования (существующего и нового) в бизнес-планах предприятия на ближайшую пятилетку.

Предлагаемая методика планирования трудовых ресурсов не исключает возможности рассмотрения трудовых функций, которые должен выполнять работник на своем рабочем месте (качественную и количественную стороны, творческую компоненту).

С изменением объемов производства анализируемого предприятия возможен расчет новых норм численности годовых работников, поскольку в основе их расчета четко прослеживается связь между количеством годовых работников и объемом производства, продаж (расчеты компьютеризированы, что делает расчетные нормы гибкими к изменяющимся социально-экономическим условиям). При этом комплексным исследование делает возможный анализ основных социально-экономических показателей деятельности предприятий – прибыль, заработная плата, стоимость основных фондов и другие.

Возможность связи предлагаемого методологического инструментария с демографическими прогнозами позволяет учитывать возрастно-половую структуру трудовых ресурсов предприятия. Проведенные исследования трудовых процессов показывают превалирование женского труда на рабочих местах предприятий пищевой отрасли.

ЛИТЕРАТУРА

1. Концепция и Программа развития промышленного комплекса Республики Беларусь на 1998 – 2015 гг. // Белорусский экономический журнал. – 1998. - №2. – с. 4 – 23.
2. Зенькова И.В. Социально-экономические тенденции развития рынка труда в условиях трансформации экономической системы // Веснік БДУ. Сер. 3. – 2004. - №3. – с.80 – 84.
3. Зенькова И.В. Рынок труда как социально-экономическая категория // Вестник ПГУ. Сер. D. – 2005. - №2. – с. 90 – 94.
4. Зенькова И.В. Планирование трудовых ресурсов в условиях инновационной социально-ориентированной рыночной экономики // Известия Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины. – 2005. – № 2(29) – с. 82 – 89.

Заявка

на участие в работе V Международной научно-практической конференции
студентов, аспирантов и молодых ученых
«Страны с переходной экономикой в условиях глобализации»

Фамилия Имя Отчество Зенькова Инга Владимировна.

Должность, ученая степень старший преподаватель кафедры
экономической теории.

Год обучения (для аспирантов) окончила

Номер секции..... №1 «Инновационное развитие и
экономический рост в переходных экономиках».

Тема доклада «Исследование процесса формирования
и развития рынка труда в условиях инновационной социально-
ориентированной рыночной экономики Республики Беларусь»

Полное название учебного заведения Полоцкий государственный
университет

Факультет Финансово – экономический

Адрес учебного заведения:

Индекс..... 211440

Страна Беларусь

Город Новополоцк

Улица Блохина, 29.

Тел. (0214) 558624.

Адрес участника:

Страна Беларусь

Индекс 211 400

Город Полоцк

Улица..... 6 – ой Гвардейской Армии, дом 39 - кв. 79.

Моб. Тел. + 37529 616 03 35.

E-mail..... azenkov@yandex.ru

В гостинице.....нуждаюсь