

3. Байнев, В.Ф. Неоиндустриализация – приоритет перехода к инновационной экономике / В.Ф. Байнев // Наука и инновации. – 2009. – № 8. – С. 56 – 60.
4. Губанов, С.С. Неоиндустриализация плюс вертикальная интеграция / С.С. Губанов // Экономист. – 2008. – № 9. – С. 3 – 27.
5. Vito Tanzi. The Demise of the Nation State? / Vito Tanzi // IMF Working Paper 98/120. – 1998. – August. – P. 4 – 7.

## **ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ РЫНКА ТРУДА**

*Е.В. Богданова, ассистент, УО «Полоцкий государственный университет»,  
г. Новополоцк, Республика Беларусь*

Проблемы воспроизводства и сбалансированности трудовых ресурсов нашли отражение в исследованиях российских и белорусских ученых: М.А. Винокуров, Е.В. Ванкевич, Л.Е. Тихонова, В.Л. Ключня, И.В. Корневец, М.Н. Рудаков, И.В. Зенькова, Н.В. Маковская, Г.Э. Слезингер, Ю. Одегов и др. [1, 2, 3].

Рынок труда характеризуется спросом и предложением на рабочую силу. Под спросом понимается количество наемных работников, в которых фирма экономически заинтересована и которое в состоянии нанять при существующем уровне эффективности и оплаты труда. Спрос – это платежеспособная потребность, то есть то количество рабочей силы, которое работодатель реально сможет нанять в соответствии со своими потребностями и возможностями в зависимости от сложившегося уровня производительности труда и уровня оплаты труда. Количественный анализ спроса на труд должен сопровождаться изучением его качественных параметров. Это необходимо, так как профессионально-квалификационная структура работников подвержена влиянию технологических сдвигов. Современные условия перехода на инновационный путь развития, ведущий к значительному обновлению технологий, определяют трансформацию в профессионально-квалификационной структуре рабочей силы, ее качественное изменение.

Качественного изменения профессионально-квалификационной структуры работников можно достичь за счет осуществления профессиональной подготовки по государственным образовательным стандартам, принимаемым на основе профессиональных стандартов, которые отражают современные требования к новым рабочим местам. Потенциальный спрос формируется за счет происходящего выбытия работников с рынка труда, за счет возможного изменения плановой численности работников в будущем периоде (вследствие роста или спада экономики), а также вследствие появления принципиально новых рабочих мест (рис. 1). Он характеризует структуру и количество требуемых работников.

Основное назначение потенциального спроса выражается в том, что путем его удовлетворения возможно обеспечить полное обновление профессионально-квалификационной структуры работников в средне- или долгосрочном периодах.

Продолжительность периода определяется длительностью подготовки квалифицированных трудовых ресурсов системой образования и размерами потенциального спроса.

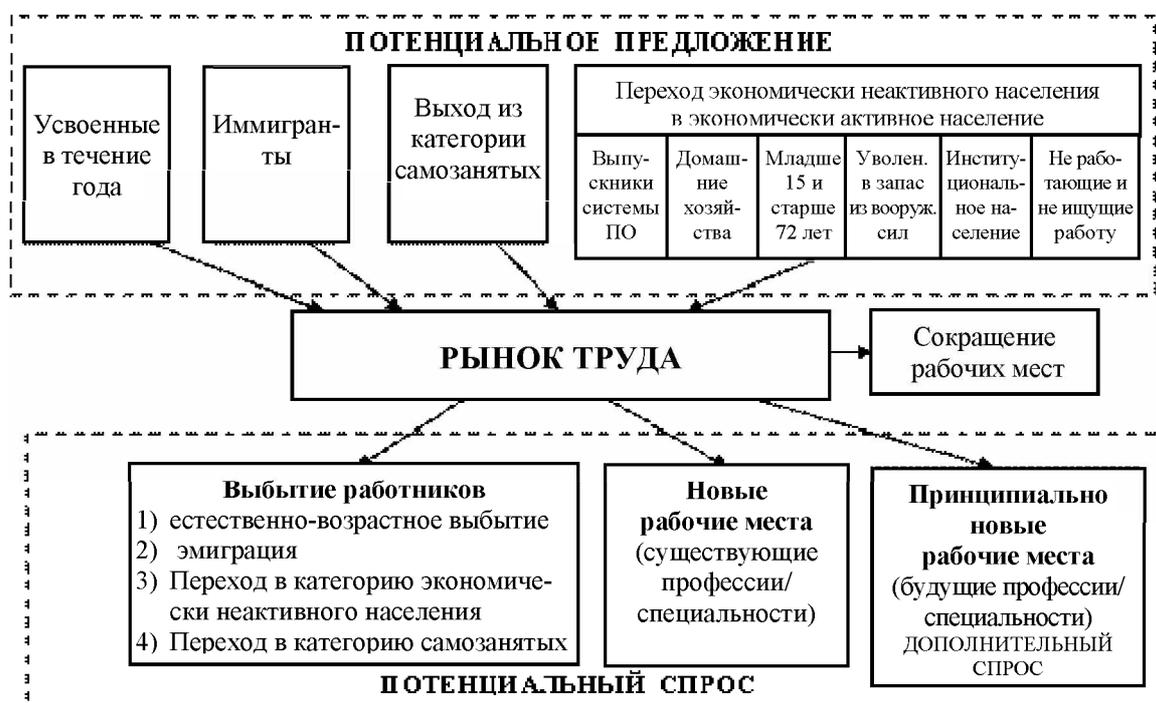


Рис. 1. Факторы формирования потенциального спроса и потенциального предложения

В случае несогласованности потенциального спроса и потенциального предложения на рынке труда возникает состояние неравновесия, которое может характеризоваться дефицитом или излишком рабочей силы, что свидетельствует о несбалансированности рынка труда. Под сбалансированностью рынка труда понимается количественное и структурное соответствие по профессионально-квалификационному составу спроса и предложения рабочей силы в средне- и долгосрочном периодах, при котором абсолютное значение показателя баланса не превышает допустимое. Таким образом, поддержание сбалансированности предполагает удержание в заданных пределах возникающих отклонений между спросом и предложением на рынке труда.

Действие одного рыночного механизма не решает проблемы сбалансированности рынка труда. Механизмом, позволяющим стабилизировать функционирование рынка труда, может быть государственное регулирование [7].

Современному рынку труда недостаточно только информировать безработных и работников, желающих поменять место работы, о существующей структуре свободных рабочих мест или формирующейся на перспективу. Приоритетной функцией рынка труда становится содействие налаживанию отношений предприятий: с высшими учебными (средними специальными) заведениями

по вопросу востребованных рынку специалистов; с центрами занятости по вопросу заполнения имеющихся на рынке труда (различных уровней) вакансий и получения заказа о возможном распределении специалистов на рабочие места, которые планируется создать в будущем. При этом перспективные сведения должны быть аккумулированы в соответствующем информационном виде (например, в виде дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест) [8].

Поскольку в Программе занятости говорится о связи образования и занятости, то каждая специальность в высшем учебном заведении должна быть подчинена профессионально-квалификационным характеристикам будущего рабочего места. Это означает, что должна быть взаимоувязка образовательных и должностных инструкций, отражающих профессиональные требования рабочего места. Авторская схема такой взаимоувязки представлена на рисунке 2:

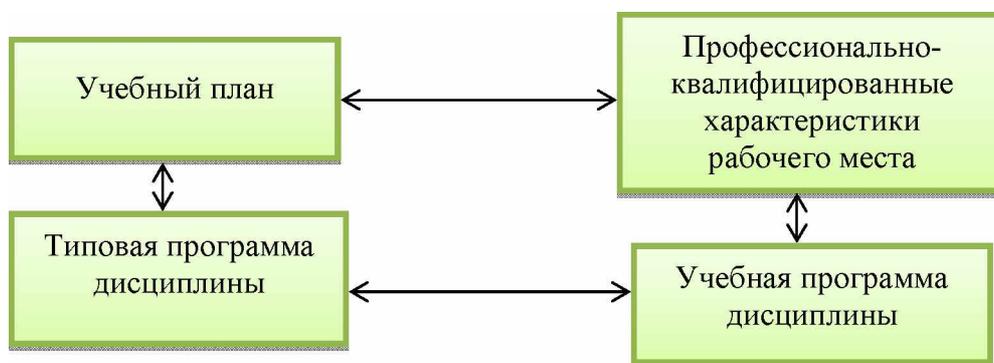


Рис. 2. Взаимосвязь образовательных и профессионально-квалификационных характеристик навыков

Был проведен социально-экономический анализ на предприятиях различных отраслей.

Одним из градообразующих предприятий Витебского региона является ОАО «Нафтан». Свое исследование мы остановили на этом внутреннем рынке труда.

Изучение основных положений Должностной инструкции учебной программы курса «Экономической теории» для химико-технологической специальности позволило выявить профессионально-квалификационные характеристики рабочего места механика технологической установки, а также очевидные слабые места в сопоставлении учебной программы и профессионально-квалификационных обязанностей работника.

УО «ПГУ» является лидером в предоставлении образовательных услуг в Витебском регионе. Данный вуз должен иметь отраслевую и региональную специализацию. Таким образом, между данным высшим учебным заведением, с од-

ной стороны, и ОАО «Нафтан», с другой стороны, по нашему мнению, необходимо тесное сотрудничество, в том числе по состыковке образовательных программ и должностных инструкций на каждом рабочем месте.

Также можно сказать и о недостаточной тесноте связи между содержанием учебной программы и должностной инструкцией. Авторская программа сопоставления производственных навыков и соответствующих учебных разделов экономической науки представлена следующим образом (рис. 3).



Рис. 3. Сопоставление производственных навыков и соответствующих разделов экономической теории

Таким образом, можно сделать вывод о слабой связи между содержанием учебной программы и должностной инструкцией. В связи с этим предлагаем рассмотрение экономических разделов в экономической теории со специализацией вышеперечисленных направлений.

### Литература

1. Корнеев, И.В. Рынок труда: современные модели и проблемы регулирования / И.В. Корнеев. – Мозырь: Моз. ГПИ им. Н.К. Крупской, 1999 – 60 с..

2. Маковская, Н.В. Внутренний рынок труда как институциональная форма реализации человеческого капитала / Н.В. Маковская // Страны с переходной экономикой в условиях глобализации: материалы шестой международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Москва, 28 – 30 марта 2007 г. / Российский университет дружбы народов: редкол.: Н.А. Волгина, И.А. Айдрус. – Москва, 2007. – С. 600 – 602.
3. Слезингер, Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: учеб. пособие / Г.Э. Слезингер. – Москва: ИНФРА, 1996. – 336 с.
4. Рынок труда в Беларуси: особенности и тенденции развития / под ред. В.А. Мельника. – Минск: Академия МРД РБ, 1999. – 149 с.
5. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: учеб. пособие / под ред. проф. А.И. Рофе. – М.: Изд-во «АШК», 1997. – 180 с.
6. Рынок труда: учебник / под ред. проф. И.Ф. Буланова, Н.А. Волгина. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: Экзамен, 2003. – 480 с.
7. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук С.С. Владимировой Государственное регулирование сбалансированности рынка труда в современной России.
8. Зенькова, И.В. Исследование рынка труда на современном этапе: функции, методологический инструментарий планирования трудовых ресурсов / И.В. Зенькова // Веснік БДУ. – № 2. – 2007.

## **СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ИННОВАЦИОННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ ОРГАНИЗАЦИЙ**

*Н.И. Богоино, к. э. н., Белорусский государственный университет,  
г. Минск, Республика Беларусь*

Система управления персоналом, как известно, должна быть адекватна бизнес-стратегии организации. В этой связи переход на инновационную модель развития экономики предъявляет новые требования к системе управления персоналом.

Одним из аспектов управления инновационной деятельностью на микроуровне является управление персоналом. При этом по сути формируется новое направление в менеджменте – инновационно-кадровый менеджмент, задача которого состоит в управлении творческой (интеллектуальной) деятельностью сотрудников.

Это предъявляет новые требования к системе управления персоналом организации, изменяя содержание всех ее функций.

Инновационное планирование персонала заключается в определении не столько количественных, сколько качественных потребностей в персонале. В результате кадровой службе необходимо представить логическую модель «идеального сотрудника» организации, ключевой компетенцией которого является способность и желание стабильно генерировать новые идеи.

При реализации функции подбора персонала обязательным условием ее инновационной направленности является формулировка четких критериев отбо-