

ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ФОРМИРУЮЩЕГОСЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Отличительной чертой формирующегося информационного общества является стремительное возрастание значимости информации для экономического и социального прогресса. В Программе структурной перестройки и повышения конкурентоспособности экономики Республики Беларусь (2003г), разработанной в соответствии с Планом мероприятий по реализации Концепции национальной безопасности Республики Беларусь (распоряжение Президента Республики Беларусь №218 рп. от 7 августа 2002г), в качестве приоритетных направлений развития общества обозначены: создание новых наукоемких экспортоориентированных и импортозамещающих подотраслей и производств, реализующих конкурентные преимущества Республики Беларусь; вытеснение неэффективных производств новыми, основанными на высоких технологиях и новых материалах; исследования и разработки на прорывных направлениях научно-технического прогресса; активизация инновационной и инвестиционной деятельности, что делает исследуемую проблему особенно актуальной на современном этапе [1]. Судя по тому, какое место в глобальной экономике отводится передовым технологиям, уровень благополучия государства в XXI в. будет производным от его инновационных возможностей. Предприятие, регион, национальная экономика в целом могут быть конкурентоспособными, лишь активно участвуя в интеграционных процессах, международном разделении труда, производственном кооперировании и комбинировании. На современном этапе речь идет не об информации вообще, а, прежде всего о знании, т. е. информации, воплощенной в фактах, сведениях о законах природы и общества и принципах их практического применения, навыках и способностях людей, социальных отношениях и т.д. По мнению российского ученого Леонида Гохберга, в этой связи можно говорить об интеллектуализации экономики, экономике, базирующейся на знаниях (knowledge-based economy) [2].

На современном этапе под влиянием информатизации трансформируются все виды рынков, в том числе и рынок труда. По-видимому, самым "революционным" феноменом в сфере занятости стала так называемая дистанционная работа, или виртуализация рабочих мест. Еще в 1993 г. был выпущен документ "Рост, конкурентоспособность, занятость - проблемы и пути в XXI век", в котором среди приоритетных направлений развития информационного общества называлась и телеработа [3]. Информатизация - серьезный вызов всей сфере труда, проверка ее на способность адаптироваться к новым условиям, определяемым научно-техническим прогрессом. Инновационная деятельность предприятия опирается на потенциал высококвалифицированных трудовых ресурсов, способных решать задачи повышенной сложности, инициативных, предприимчивых, готовых к восприятию новых знаний. В нынешних условиях работники просто вынуждены постоянно учиться и переучиваться. По данным министерства труда США, более половины молодых людей в возрасте 17-27 лет как имеющих, так и не имеющих высшее образование, участвуют в каких-либо программах так называемого образования взрослых, т. е. в программах повышения квалификации [4]. При этом только в 1991 г. около 80% выпускников вузов в возрасте до 27 лет участвовали в подобных программах. Все они в основном негосударственные. По опросам, около 70% американских компаний использовали в конце 90-х годов какие-либо формы профессиональной подготовки, среди крупных компаний таковых - 95% [5].

Успех технологических инноваций во многом определяется социальным качеством рабочей силы и рациональной организацией труда, вытекающей из требований новых технологий. Так, например, в условиях японского производства имеет место плодотворный обмен знаниями и функциями между взаимосвязанными категориями работников, получивший название «пространства мобильности». Именно универсальность рабочих

квалифицированного труда и их многообразные функции отражают организационную и связующую способности японских фирм. Тесная взаимосвязь между развитием профессионализма каждой категории исполнителей и разделением труда, определяющая гибкость японской системы, являются, как считают М. Маурис и Х. Маннари, благоприятным условием использования новых технологий. В целом, анализ мирового опыта М.Маурис (Франция), А. Касвио и П. Коистинен (Финляндия), Х. Маннари (Япония), В. Литтек (Германия), Д. Тремблей (Канада) и др.) свидетельствует о том, что социальные механизмы достижения баланса между спросом и предложением рабочей силы всегда связывались с состоянием и использованием рынка рабочей силы.

Процесс адаптации рынка труда к новым условиям в информационном обществе должен быть регулируемым. Уже давно назрела необходимость разработки инструментария управления процессом воспроизводства трудовых ресурсов, позволяющего оптимизировать их численность и структуру на микро и макроуровне экономики. В качестве такого средства предлагается использовать комплексный баланс трудовых ресурсов и рабочих мест. Данный баланс состоит из серии статистических таблиц, посредством которых можно представить каждый технологический передел (производственный цикл) и весь производственный процесс изготовления продуктов (потребительной стоимости) отраслевого комплекса (в т. ч. трудовой процесс) в виде моделей, представляющих собой условный образ изучаемого объекта - структуру, функциональные связи, цель и тенденции развития. Такого рода таблицы делают возможным логический и взаимообусловленный перевод информации этих таблиц в форму существующих моделей оптимального программирования, многовариантные расчеты, выбор оптимального пути развития прогнозируемого объекта. Вопрос изучения структуры технологического процесса актуален потому, что предшествующее математическое экономическое моделирование, как правило, строится на основе анализа всей цепочки технологического процесса. В результате такого анализа, в конечном счете, проектируются технически обоснованные нормы, идет процесс их агрегирования и усреднения. Структурными элементами дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест 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. Использование представленной системы балансов на практике позволит достичь прозрачности в структуре и во взаимосвязях развития социально-экономической сферы региона с высококвалифицированными трудовыми ресурсами; сбалансированности перспективных прогнозов развития социально-экономической сферы с демографическими прогнозами; выявить дисбаланс подготовки высококвалифицированных трудовых ресурсов и спрогнозировать их своевременную подготовку; определить место каждого предприятия (организации) каждой категории трудовых ресурсов высшей квалификации (в их движении и развитии) в хозяйственном механизме региона, страны в целом.

Литература

1. Полоник С.С. Основные положения Программы структурной перестройки и повышения конкурентоспособности белорусской экономики // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. – 2003. - №6. – с. 21 - 26.
2. <http://www.chelt.ru/2001/2/golberg2.html#1>.
3. <http://www.eto.org/twork/tw97eto/>.
4. Monthly Labor Review, June 1998, p. 14-21.
5. Report of the American Workforce. US Department of Labor, Washington, 1999, p. 40.