

УДК 331.5

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССАМИ ВОСПРОИЗВОДСТВА
ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ****И. В. ЗЕНЬКОВА***(Полоцкий государственный университет)*

Рассмотрена роль высококвалифицированных кадров в повышении конкурентоспособности белорусской экономики. Предлагается использование дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест в качестве инструментария управления процессами воспроизводства высококвалифицированных трудовых ресурсов.

В условиях макроэкономической нестабильности и несбалансированности критическими факторами успеха каждого предприятия являются: развитие персонала, внедрение инноваций, новой техники и технологии, процессы оптимизации численности трудовых ресурсов.

Ускорение роста производительности труда наряду с научно-техническим прогрессом требует активизации человеческого фактора, повышения профессионально-квалификационного уровня во всех сферах деятельности. В Программе структурной перестройки и повышения конкурентоспособности экономики Республики Беларусь (2003 г.), разработанной в соответствии с Планом мероприятий по реализации Концепции национальной безопасности Республики Беларусь (распоряжение Президента Республики Беларусь № 2) S рп от 7 августа 2002 г.), в качестве приоритетных направлений развития обозначены:

- создание новых наукоемких экспортноориентированных и импортозамещающих отраслей 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 [1, с. 24].

Инновационный процесс в условиях новой экономики носит сложный, комплексный характер, а инновация является результатом системы постоянных взаимодействий личности, организации и факторов среды, в которой научные исследования выступают важнейшим ресурсом из многих других. Предприятие, регион, национальная экономика в целом могут быть конкурентоспособными, лишь активно участвуя в интеграционных процессах, международном разделении труда, производственном кооперировании и комбинировании. В таких условиях 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. 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, является, 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.

На современном этапе развития мировой экономики интеллектуальный потенциал становится главным стратегическим ресурсом развитых стран. Так, в 2002 г. доля занятых трудовых ресурсов с высшим образованием в численности всего населения в возрасте 25 - 64 лет в развитых странах составила: ЕС - 21,22 %; Германии - 23,84 %; США - 36,51 %; Японии - 29,85 %; Норвегии - 33,81 % [2, с. 89]. В Республике Беларусь доля занятых трудовых ресурсов с высшим образованием в численности занятых составила: в 1995 г. - 16,0 %; в 2000 - 18,8 %; в 2001 - 19,8 %; в 2002 - 20,6 %; со средним специальным образованием - 20,4 %, 22,4 %, 22,9 %, 23,6 % соответственно (по регионам в 2002 г. оба показателя колебались в пределах 16,3 % - 32,5 %; 21,3 % - 26,0 % соответственно) [3, с. 124].

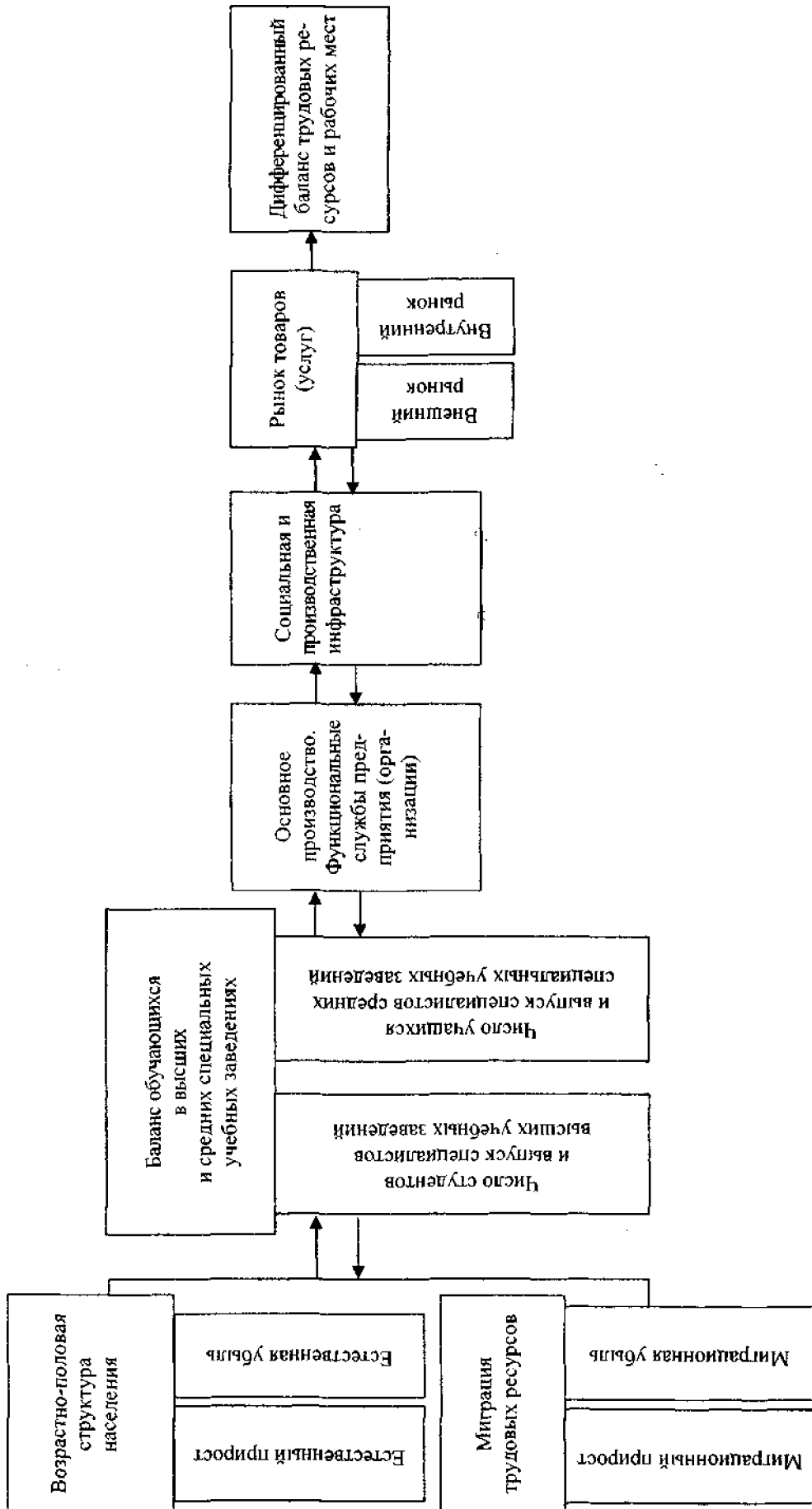
Налицо тенденция увеличения численности высококвалифицированных трудовых ресурсов в республике и ее регионах, но уровень развитых стран при этом еще не достигнут. Анализ распределения численности работников по уровню образования и отраслям экономики показал, что работники высшей квалификации сосредоточены в образовании, науке и научном обслуживании, управлении и других не менее важных традиционных отраслях экономики. При этом все еще велик удельный вес работников со средним общим образованием в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве [4, с. 125]. Сегодня, безусловно, является важным сотрудничество предприятий с высшими и средними специальными учебными заведениями по следующим направлениям:

- определение потребностей в кадрах и оптимальная их подготовка через учреждения высшего и среднего профессионального образования;
- повышение престижности и привлекательности труда рабочих высшей квалификации, карьерное продвижение, социальная защищенность;
- совершенствование дополнительного и непрерывного образования как наиболее эффективного средства поддержания высокого качества профессиональных ресурсов общества.

В Концепции и проекте Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г., одобренной Постановлением Коллегии Министерства экономики Республики Беларусь (протокол № 29 от 1 ноября 2002 г.) и Национальной комиссией по устойчивому развитию Республики Беларусь (протокол № 5 от 5 марта 2003 г.), отмечено, что основу новой экономики должны составлять отрасли и производства V и VI технологических укладов, базирующихся на использовании новых знаний и информации [5, с. 5]. Данные отрасли определяют технологическую структуру постиндустриального общества и занимают значительный удельный вес в экономике развитых стран мира. Развитие новой авиационной и космической техники, электронной промышленности, появление и развитие промышленности персональных ЭВМ, формирование сети Интернет, промышленности современных композитов и высокоточного оружия, развитие биотехнологии и робототехники, нетрадиционной энергетики, тонкого химического синтеза, экотехники предъявляют все более высокие профессиональные требования к трудовым ресурсам. Уже сейчас в целях достижения сбалансированности на формирующемся рынке высококвалифицированных кадров на этапе поддержки базовых отраслей (автомобилестроение, тракторостроение и станкостроение, сельскохозяйственное машиностроение, химическая и пищевая промышленность) и планирования инновационных отраслей представляется важным управление и планирование процессами воспроизводства высококвалифицированных трудовых ресурсов. Сегодня используется целая система балансов на различных уровнях экономики (материальные балансы, балансы производственных мощностей, балансы специалистов в регионе, балансы численности населения, занятого в отраслях народного хозяйства и др.), которые показали свою эффективность на практике. При всей гибкости и универсальности они не могут достаточно полно отразить всю совокупность экономических взаимосвязей и не позволяют в полной мере составить представление о существующей структуре трудовых ресурсов, анализировать динамику движения трудовых ресурсов, рассмотреть динамику безработицы и её структуру, увязать и сбалансировать трудовые ресурсы с рабочими местами региона и страны в целом.

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, неучёт которых приводит к существенным потерям в экономике страны. Неизмеримо растёт значение изучения межсистемных, внутриотраслевых производственных связей. Наиболее приемлемым средством управления трудовыми ресурсами является использование метода системного анализа. Системный (или целостный) подход к различным проблемам базируется на едином (или комплексном) понимании существа, роли, значения и взаимозависимости важных факторов, позволяет комплексно и всесторонне изучить проблему, выделить приоритеты и оптимизировать основные параметры системы. В качестве основного инструментария системного анализа выступает балансовый метод, в частности дифференцированный баланс трудовых ресурсов и рабочих мест отраслевого комплекса. Такого рода баланс предлагаем строить с учетом:

- принципиальной схемы дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест;
- методологических принципов построения балансов, интегрированных с частными научными методами;
- прямых и обратных связей между элементами социально-экономической системы, факторов, оказывающих влияние на достижение максимального экономического эффекта на уровне предприятия, отраслевого комплекса (рисунок).



Прямые и обратные связи между элементами экономической системы

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 том числе 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 экономическое моделирование, предшествующее математическому, 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.

Все обстоятельства развития регулируемой социально ориентированной рыночной экономики указывают на важность учета в экономических расчетах внешних факторов и возможность их перевода во внутренние факторы, влияющие на развитие рынка труда.

Представляется важным учет следующих факторов, влияющих на развитие рынка труда:

- возрастно-половая структура населения (естественный прирост, естественная убыль);
- миграционные процессы в экономике региона - миграционный прирост (убыль);
- анализ численности учащихся высших учебных заведений, средних специальных учебных заведений и их выпускников;

- анализ социальной и производственной инфраструктуры предприятия, отраслевого комплекса;
- динамика товарооборота предприятия на внутреннем и мировом рынках.

Структурными элементами дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест являются;

- демографический баланс;
- баланс обучающихся в высших и средних специальных учебных заведениях;
- 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.

Применение дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест в качестве теоретико-методического инструментария учета и планирования трудовых процессов способствует максимальному совмещению жизненного цикла новшества «наука - техника - производство - маркетинг - потребление» и цикла образования «семья - школа - высшее учебное заведение (среднее специальное учебное заведение) - наука - производство».

Обозначенные моменты особо актуальны в условиях перехода к постиндустриальному обществу, в котором важны развитие человеческого потенциала, рациональное использование имеющихся человеческих ресурсов, формирование конкурентоспособного трудового потенциала на основе максимальной реализации его образовательного и научно-интеллектуального уровня.

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. Богдан Н.И. Инновационная политика Европейского Союза: новые тенденции // Белорусский экономический журнал. - 2003. - № 4. - С. 87 - 97.
3. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2003. - 607 с.
4. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2003. - 607 с.
5. Полоник С.С., Богданович А,В., Александрович Я.М, Основные положения Концепции Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь //Белорусский экономический журнал. -2003. -№ 2. - С. 4 - 18.