

Иванов Д.М.,
Белгородский государственный университет,
начальник управления кадров
Волошин М.Ю.,
Белгородский государственный университет, к.э.н.,
доцент

МОДЕРНИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ И КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Обоснована актуальность проблемы повышения качества рабочей силы; определена авторская позиция по поводу содержания данной категории и взаимосвязи ее с категорией «человеческий капитал»; внесены предложения по повышению качества рабочей силы в условиях модернизации экономики с акцентом на стимулирование повышения квалификации работников.

Ключевые слова: качество рабочей силы, модернизация экономики, качество труда, мотивация труда, стимулирование, квалификация, заработная плата, производительность труда, инновационные процессы, человеческий фактор, автоматизация производства, экономические методы, образовательный уровень.

В настоящее время высокие темпы изменения производственных технологий, характера и содержания профессионального труда требуют от работников не только наличия необходимой для конкретных условий производства профессиональной обученности, но и опережающих знаний, позволяющих успешно осваивать новые виды техники, новые технологии, поскольку профессиональный опыт в современных условиях производства устаревает гораздо быстрее, чем завершается трудовая деятельность специалиста. Именно от качества, а не от количества рабочей силы зависит производительная способность каждого хозяйственного звена: участка, цеха, предприятия.

Термин «качество рабочей силы» употребляется относительно недавно - с 70-х - 80-х годов прошлого века. При этом в отечественной экономической литературе содержание категории «качество рабочей силы» оценивается различными учеными по-разному. В западной экономической науке «качество рабочей силы» как самостоятельная категория не рассматривается. Используется категория «качество труда», которая наделяется, в том числе, и свойствами, определяющими уровень развития способностей человека к труду.

Мы полагаем, что содержание категории «качество рабочей силы» подразумевает определенный уровень развития профессионально-квалификационных качеств человека, позволяющих ему выполнять определенные виды труда в рамках соответствующей сложности и интенсивности, в условиях существующего на конкретном предприятии способа производства, при этом мерилom уровня качества рабочей силы выступают такие показатели как общеобразовательный и

квалификационный уровень работника, и его профессиональная пригодность, что проявляется в качестве труда и его производительности.

Следует отметить также, что категории «качество рабочей силы» и «человеческий капитал» содержательно повторяют друг друга и могут быть использованы в терминологическом обороте как термины одного порядка

Квалификационный и образовательный уровень подготовки специалистов, непременно связан с внешними и внутренними факторами мотивационного комплекса, в котором выявляется общая нестабильность социально-экономической ситуации, отсутствие уверенности в завтрашнем дне, недооценка значимости нематериальных и экономических стимулов социального характера, играющих в деятельности работников значительную мотивационную роль и оказывающих серьезное влияние на производительность труда.

В условиях модернизации экономики и технического прогресса создается объективная необходимость выработки новых стандартов к качеству рабочей силы, предполагающих, в первую очередь, ориентацию на высококвалифицированную и инициативную деятельность, как совокупную силу эффективности производства. Очередной этап научно-технической революции выдвинул на первый план диверсификацию производства, т.е. быструю перестройку его на создание продукции инновационных видов с максимальным учетом потребностей и спроса потребителя.

Инновационные процессы, происходящие в производстве, в полной мере затронули вопросы развития и использования человеческих ресурсов, как известно с повышением уровня технической вооруженности труда, внедрением автоматического и полуавтоматического оборудования сокращаются и изменяются трудовые функции рабочих, связанные с непосредственным воздействием на предмет труда, возрастает значение функций управления, контроля, организационного и технического обслуживания оборудования [1].

Роботехнизация производства, постепенно вытесняя малоквалифицированный труд, предполагает переход от узкоспециализированного разделения труда к формированию профессий широкого профиля адекватного новым условиям информационно-индустриального развития, что позволяет повысить эффективность экономики [2].

С наступлением нового этапа автоматизации происходит перевод производственных процессов на очередной виток диалектического развития, сопровождающийся появлением новых средств производства, более прогрессивных групп оборудования, требующих работников новых специальностей и специализаций.

На наш взгляд, в гибком автоматизированном производстве с высвобождением человека из сферы производства, сокращением общего количества труда снижается и роль каждого участника трудового процесса в решении производственных задач как повседневных, так и стратегических. Это требует от работника еще большей собранности, четкости, умелого взаимодействия на стыках смежных участков и производств.

Современное производство оказывает существенное влияние на изменение содержания труда работников, которое тесно связано с профессионально - ква-

лификационным уровнем. Работник перестает выполнять технологическую функцию, а также транспортную и частично умственную, переложив их на плечи машин. В то же время за ним остается функция генерации идей, оценки вариантов и принятия решений, а аналитическая подготовка вариантов, оптимизация и исполнение решений полностью переходят к машине. Применение компьютерной техники вооружает умственный труд работника мощными средствами анализа, устраняет монотонность принятия простых однотипных, повторяющихся решений.

Таким образом, трудовая деятельность в условиях автоматизированного производства не только способствует раскрытию способностей работника, но требует дальнейшего их развития, создавая при этом предпосылки удовлетворения потребностей человека в труде, что объективно способствует росту его мотивации к повышению своей квалификации. Социально-экономические наблюдения показали, что изменения в содержании труда, обусловленные развитием средств производства, объективно детерминируют рост культурно-технического уровня работников.

В настоящее время в российской действительности существенной проблемой является ускорение морального износа человеческого капитала, что является серьезным сдерживающим фактором проведения модернизации экономических процессов. Анализ положения дел в производстве выявляет существенное снижение профессионально-квалификационного уровня рабочих, особенно молодых, падение трудовой и производственной дисциплины, нежелание интенсивно работать, отсутствие креативного мышления, слабое восприятие инноваций. Отсутствие действенного механизма мотивации повышения квалификационного уровня и традиционный статус работника как наёмной рабочей силы приводит к тому, что он не стремится повысить свой профессиональный уровень, так как не видит четкой взаимосвязи между уровнем квалификации, качеством труда и вознаграждением за него. По данным опроса руководителей ряда производственных предприятий Белгородской области, о необходимости стимулировать и отмечать профессиональные достижения выявлено (в процентном соотношении), что, обычно, не принято как-то выделять работника - 8%, пытаются поощрить материально - 47%, предоставляют льготы и бонусы - 12%, стремятся отметить индивидуальный вклад в коллективной работе - 33%.

Ситуация в области использования рабочей силы усугубляется рядом моментов, связанных с необходимостью модернизации экономических процессов, а также с обновлением производственного аппарата и необходимостью инвестиций в человеческий капитал. В противном случае грозит уход квалифицированных работников в другие сферы деятельности, не требующие специальной подготовки, что неизбежно приведет к потере квалификации и, разумеется, к негативам на производстве.

Главным моментом в создании реального мотивационного комплекса заинтересованности в повышении квалификационного уровня должно стать экономическое стимулирование повышения квалификации. Поэтому необходимо провести упорядочение оплаты труда высококвалифицированных работников, создать

условия, устраняющие противоречия в оплате труда работников с разной квалификацией.

Данную проблему можно решить путем внедрения многоуровневой системы оплаты труда, в основе которой был бы заложен квалификационный уровень, реально позволяющий повысить заинтересованность работников в росте своей квалификации. В условиях обеспечения действенности управления мотивационным комплексом повышения квалификации работников органы управления должны располагать различным инструментарием, включающим набор форм и комбинаций, носящих как общеэкономический, так и социально-психологический характер. Искусство управления ростом квалификации состоит в подборе таких систем, которые вызвали бы интерес у каждого работника в постоянном обновлении, увеличении и активном использовании своих знаний.

Проблема улучшения качества рабочей силы тесно связана с совершенствованием образовательного уровня работников, т.к. совершенствование технико-производственных процессов требует обширных знаний и навыков. Образовательный уровень рабочей силы определяет способность ее к новым видам труда, к восприятию инновационных процессов и технологий, быстрому освоению новых профессий, креативному мышлению и активному трудовому поведению [3].

Очевидно, повышение квалификации работника будет еще более значительно если он реально переходит из статуса наёмного в статус совладельца активов предприятия на началах коллективного экономического управления, что характерно, например, для Японии, где индивидуальная частная собственность трансформировалась в корпоративно-коллективную, что и обеспечило экономике страны инвестиционную гармонизацию в отношениях между менеджерами, работниками и собственниками.

Таким образом, качество рабочей силы - многогранная, комплексная категория, представленная как система исторически развивающихся экономических отношений, имеющая сложную структуру, где в качестве элементов представлены способности человека к получению образования и квалификации, мобильность, адаптационные возможности, экономическая культура и мотивационный механизм индивида.

Список литературы

1. *Симонова М.* Стратегия и механизмы управления качеством рабочей силы на предприятиях стройиндустрии. – М.: Креативная экономика.- 2008. – 368с.
2. *Абалкин Л.* Размышления о долгосрочной стратегии науке, и демократии // Вопросы экономики.-2006.-№12. - С.4-19.
3. *Корняков В.* Новая модель отношений собственности // Экономист.-1994.-№3.-С.75-76.