

УДК 331.522

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИИ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Г.Т. Калманбетова

Анализируются качественные характеристики рабочей силы, а также обосновывается необходимость модернизации с учетом общемировых тенденций развития в этой сфере.

Ключевые слова: качество; рабочая сила; трудовой потенциал.

THE MAIN TRENDS IN DEVELOPMENT OF WORKER QUALITY

G.T. Kalmanbetova

The article examines the qualitative characteristics of the work force, as well as the necessity of modernization, using global development trends in this field.

Key words: quality; labor; labor potential.

В современном мире в развитых странах стал формироваться новый тип экономического роста, который получил название инновационный, суть которого состоит в том, что на основе научных разработок разрабатываются и производятся новые товары и услуги во всех сферах жизнедеятельности общества. Это означает, что в современном мире в решающий фактор экономического роста превратились новые знания и технологии, создателями которых являются научно-исследовательские кадры. Результаты их деятельности носят многоаспектный характер, в частности: во-первых, они ведут к усложнению производства через разработку и внедрение сложных технологий; во-вторых, формируют такую ситуацию, когда просто необходимой становится подготовка соответствующего качества рабочей силы, способной обслуживать эти инновационные технологии и новое оборудование.

Вышесказанное означает, что на современном этапе требуется обеспечение сбалансированности, то есть выявление соответствия рабочей силы характеру и уровню развития средств производства. При этом следует учитывать, что в стране, как указывает отечественный ученый С.Е. Савина, непрерывно воспроизводится ситуация, когда “если один из составляющих факторов производительных сил в какой-то период времени опережает в своем развитии другой, то установившееся равновесие нарушается, и создаются объективные предпосылки и стремление последнего к совершенствованию... Тесная взаимосвязь рабочей силы и средств производства становится особенно очевидной на современном этапе в условиях ускорения научно-техни-

ческого прогресса, который распространяется на всю сферу производительных сил общества” [1].

Таким образом, сложившиеся новые научно-технические условия вносят существенные изменения в характер трудовой деятельности человека: постепенно сокращается область применения неквалифицированного и малоквалифицированного труда и растет сложность самого труда. Происходящее быстрое моральное старение средств производства в условиях научно-технического прогресса ведет к изменению и ужесточению требований работодателей к уровню общего и профессионального образования работника. Например, если в США в 1970 г. среднее образование имело менее 54 % населения старше 25 лет и лишь 10 % закончили университеты и колледжи, то в 2006 г. около 85 % имели законченное среднее образование и около 28 % – законченное высшее [2].

Для повышения собственной конкурентоспособности современный работник на протяжении своей трудовой деятельности вынужден заниматься постоянным обновлением и совершенствованием знаний, навыков, умений и профессионализма. Возрастание требований к более качественной профессиональной подготовке по цепочке оказывает управляющее воздействие на систему профессионального образования. Можно сделать вывод, что происходящие процессы, связанные с рабочей силой, со средствами производства и технологиями, взаимобуславливают их развитие и совершенствование.

Смысл этого единства состоит в том, что именно человек благодаря своей деятельности соз-

дает и приводит в действие средства производства для создания конкурентоспособной продукции, которая может наиболее полно удовлетворять разнообразные потребности людей и одновременно обеспечивать своим странам конкурентные преимущества, что позволяет им успешнее осваивать внешние рынки. Активная роль человека в производстве делает его ведущим элементом функционирования и развития. Вещественные факторы производства определяют содержание трудовых функций человека, создавая при этом материальные предпосылки для подготовки работников, способных обслуживать более совершенные средства производства. Следовательно, самым эффективным способом достижения экономического роста является развитие рабочей силы, особенно высококвалифицированной.

Такой подход разделяют многие западные, российские и отечественные ученые. Справедливо указывается, что в прежних условиях эволюционного развития состав и структура рабочей силы менялись незаметно и постепенно даже в большинстве индустриально развитых западных странах, однако “по мере глобализации экономики, расширения международных экономических связей объективно происходит ускорение темпов совершенствования состава и структуры трудового потенциала. Вместе с тем, скорость и характер этих изменений в разных группах стран, находящихся на разных уровнях социально-экономического развития, существенно различаются” [3].

В частности, в результате трансформационных процессов, когда в обществе происходят глубокие перемены во всей социально-политической и экономической системе, адекватные изменения происходят также в составе и структуре рабочей силы, что находит подтверждение во всех бывших социалистических странах. Страны с переходной экономикой за двадцать лет реформ прошли через те социально-экономические и структурные преобразования, какие западные страны на путях эволюционного развития проходили за многие десятилетия.

В развитых странах и странах с переходной экономикой качественные характеристики рабочей силы конца XX – начала XXI в. резко отличаются даже от характеристик 70-х гг. прошлого века. Это проявляется в росте производительности труда, увеличении ВВП на душу населения, улучшении качества жизни большинства населения и т. д. Под влиянием развития международных экономических отношений этот закономерный процесс захватывает и развивающиеся страны, причем здесь структурные преобразования рабочей силы происходят непрерывно и в сжатые сроки, так как количественные приращения населения и заня-

тости идут за счет населения именно этих стран. Это позволяет сделать вывод, что другой мировой тенденцией становится взаимное стремление к выравниванию уровней развития стран мировой системы хозяйства. Это способствует снижению напряженности и росту стабильности отношений между странами.

При рассмотрении вопроса структурных преобразований рабочей силы необходимо в первую очередь учитывать демографический фактор. Известно, что существуют трудонедостаточные и трудоизбыточные страны, страны со стареющим населением и страны с преобладанием молодежи. В зависимости от этих параметров изменяются направления и темпы преобразований структуры рабочей силы.

Например, Кыргызская Республика относится к группе стран с преобладанием молодого населения. На начало 2012 г. численность наличного населения составила 5,6 млн человек, из которых более трети проживало в городах, а остальные в сельской местности. Прирост численности населения осуществляется только за счет естественного прироста. В структуре населения на детей и подростков приходится 32,4 %, 6,6 % – лица старше трудоспособного возраста, остальные 60,0 % – это трудоспособные граждане. Соответственно средний возраст населения составляет 27,3 лет. Ожидаемая продолжительность жизни мужчин составляет 63,7 гг., женщин – 72,3 г. [4].

В то же время социально-экономическое положение Кыргызстана является нестабильным, в экономике отмечается невысокое число малых, средних и крупных предприятий, что вынуждает большинство трудоспособного населения заниматься самозанятостью. Соответственно возникает проблема трудоизбыточности рабочей силы, что приводит к возрастанию масштабов трудовой миграции. В текущем десятилетии изменения структуры отечественной рабочей силы происходят преимущественно под воздействием спроса зарубежных работодателей.

Тем не менее, даже в этих условиях государство уделяет внимание повышению качественных характеристик рабочей силы, осуществляемых за счет институциональных структурных преобразований в обществе, а также увеличения инвестиций в человеческий капитал. В ходе проведения такой социально-экономической политики постепенно формируется рабочая сила, адекватная по своей структуре и составу в условиях глобализации. Следует отметить и такой важный факт, что в республике, несмотря на большие трудности, удалось сохранить научно-технический потенциал и систему образования. Это является базой для расширения

подготовки новых кадров для наукоемких отраслей и совершения прорыва в развитии экономики.

Структурные преобразования рабочей силы тесно связаны с категорией “качества рабочей силы”, которая отражает современный взгляд на возросшую роль человеческого фактора. Качество рабочей силы представляет собой определенный уровень развития профессионально-квалификационных качеств человека, наличие которых позволяет ему выполнять такие виды труда, которые соответствуют сложности и интенсивности существующего технологического способа производства. Критериями уровня качества рабочей силы выступают такие показатели, как здоровье, общеобразовательный и квалификационный уровень работника, его профессиональная пригодность.

Всемирный банк проводит экспериментальные денежные оценки элементов национального богатства, где особое внимание уделяется человеческому и природному капиталу. Его расчеты показывают, что в структуре национального богатства доминирует человеческий капитал. Это является еще одним подтверждением того факта, что начиная с конца XX века, главным фактором воспроизводства становится совершенствование всех качественных характеристик рабочей силы, следовательно, инвестиции в человеческий капитал предполагают затраты на образование, здравоохранение, культуру, отдых, спорт, услуги и др.

Сама рабочая сила по своему качеству является неоднородной и обычно выделяют три уровня ее развития [5]. Во-первых, простая рабочая сила, обученная путем ликвидации функциональной неграмотности, усвоившая кодекс поведения, необходимый для сохранения социальных связей, имеющая способность культурно пользоваться благами современной цивилизации, исполнять рутинный труд (малоквалифицированная рабочая сила). Во-вторых, сложная рабочая сила, способная быстро обучаться и переучиваться, самостоятельно использовать новые знания, менять вид и место работы. Накопление знаний здесь средство, а не цель, которая заключается в личностном развитии человека, выработке его мобильности, усвоении им мировой культуры. В-третьих, профессиональная научно-техническая рабочая сила, не только овладевшая мировой наукой, но и способная к ее творческому применению в инновационной практике.

Существуют различные классификации качественных характеристик рабочей силы. Приведем для примера одну из них, при этом необходимо подчеркнуть, что степень практической реализации качественных характеристик регулируется мотивацией деятельности, действие которой определяется экономическим механизмом:

- общий культурный уровень каждой группы в составе рабочей силы, формируемый всем комплексом жизненных условий (экономических, социальных, бытовых и т. д.);
- уровень общего и специального образования, полученного в течение жизни работника;
- накопленный производственный опыт [6].

Большинство ученых считает, что качество рабочей силы измеряется показателем “квалификация”. Под квалификацией понимается наличие общего и специального образования работника, необходимых знаний, умений, профессиональных навыков и производственного опыта для выполнения в данных организационно-технических условиях определенных видов работ. На практике уровень квалификации работника характеризуется присвоенным ему квалификационным разрядом, который позволяет выполнять работы соответствующей сложности. С накоплением производственного опыта, навыков и знаний происходит повышение квалификации, что позволяет работнику претендовать на присвоение более высокого квалификационного разряда. Это также является свидетельством роста качества рабочей силы.

Главную роль среди качественных характеристик рабочей силы играет образование. В дальнейшем его роль будет возрастать, так как все более ускоряющееся внедрение достижений научно-технического прогресса увеличивает потребность работодателей в разносторонне подготовленной рабочей силе, которая в состоянии активно участвовать во все более усложняющемся производстве с применением новых технологий, обслуживая современное оборудование. По мере совершенствования средств производства будет совершенствоваться и качество рабочей силы, вызывая в свою очередь новые знания и открытия. Следствием этого процесса являются изменения в системе образования.

Необходимым условием выживания человека в ходе постоянных изменений и конкуренции становится трудовая мобильность, которая также является составным элементом качества рабочей силы. Так, в ходе развертывания научно-технического прогресса изменяется отраслевая структура экономики, появляются и получают широкое распространение высокие технологии, что приводит к соответствующим структурным изменениям самой рабочей силы. Это вызывает отраслевую мобильность, которая предполагает у человека наличие возможностей и желания перемещаться из одной сферы производства в другую в зависимости от имеющихся возможностей. При этом существует тесная взаимосвязь отраслевой мобильности с профессиональной мобильностью, которая пред-

полагает смену профессий и переход к исполнению качественно новых производственных функций.

Сам по себе процесс движения рабочей силы является прогрессивным, но степень этой прогрессивности определяется условиями конкретной страны. Так, в Кыргызстане в современных условиях произошло значительное усиление территориальной, отраслевой и профессиональной мобильности, что с личностной точки зрения содействует занятости граждан и увеличению их доходов. Однако одновременно с точки зрения общества отмечается неэффективное использование рабочей силы.

Проблема качества рабочей силы актуальна даже для развитых стран, но в отличие от Кыргызстана в этих странах уже сложилась современная система подготовки и переподготовки кадров, отвечающая этапу постиндустриального общества. Особое внимание в этой системе уделяется вопросам социаль-

ного партнерства в сфере профессионального образования. В этой связи возникает целесообразность изучения опыта развитых стран для его использования при модернизации системы профессионального образования в Кыргызской Республике.

Литература

1. Савина С.Е. Модернизация системы подготовки и использования рабочей силы / С.Е. Савина. Бишкек, 2010. С. 38, 40.
2. Сулян В. США: человеческий потенциал и экономика / В. Сулян // Человек и труд. М., 2008. № 4. С. 29.
3. Савин В.Е. Закономерности и особенности воспроизводства трудового потенциала общества в условиях трансформации экономической системы / В.Е. Савин. Бишкек, 2006. С. 218.
4. Демографический ежегодник Кыргызской Республики. 2007–2011 гг. Бишкек: НСК КР, 2012. С. 6–7.