

Турганбаева Г.

**ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СОВРЕМЕННЫХ
РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ**

G. Turganbaeva

**FEATURES OF LABOR RESOURCES IN THE CURRENT
MARKET CONDITIONS**

УДК: 331.5:330

Статья рассматривает особенности трудовых ресурсов в современных рыночных условиях, так как рынок труда определяет экономические принципы формирования занятости населения на основе предложения рабочей силы и спроса на нее, причем не, только на количество, но и по качественным характеристикам.

The article examines features of the labor force in the current market conditions, as the labor market determines the economic principles of employment based on labor supply and demand, not only on quantity but on quality characteristics.

Рыночные преобразования в Кыргызстане привели к масштабным изменениям уровня и структуры занятости населения всей республики. Эти изменения затронули всех структурные элементы занятости: структуры экономически активного населения, половозрастной и отраслевой структур занятости.

Такие кардинальные изменения поставили нас перед проблемой трудоустройства населения. Впервые годы рыночных преобразований государство столкнулось с большими социально-экономическими проблемами как: инфляция, дефицит бюджета, безработица.

Существенные различия между современной рыночной и прошлой плановой экономической практикой состоит в том, что в качестве опорного и определяющего элемента экономического потенциала страны, отраслей народного хозяйства и отдельных хозяйствующих субъектов раньше выступал материально-техническая база производства. На этом представлении основывалась развитая система анализа воспроизводственных процессов, в том числе и подход к народнохозяйственной эффективности, в котором основным критерием результатов выступали объемы «отдачи» от элементов производства. В новой экономической практике в центр анализа ставится способность хозяйства к эффективным качественным и структурным сдвигам, которая прямо и непосредственно заложена в человеческом капитале, а следовательно, в тех видах экономической и социальной деятельности,

которые обеспечивают его развитие и совершенствование.

Рынок труда определяет экономические принципы формирования занятости населения на основе предложения рабочей силы и спроса на нее, причем не, только на количество, но и по качественным характеристикам.

Эволюция человеческого капитала в эпоху инновационного, конкурентоспособного производства носит во многом универсальный характер, и ее методические основы – это набор мер и последовательность их реализации – имеют для Кыргызстана большое практическое значение.

Целенаправленное формирование трудовых ресурсов творческого типа началось в странах Запада с 60-х годов, т.е. с самого начала нового этапа инновационного производства. Этот процесс был возведен в ранг государственной политики многих стран. В 60 - 70-е годы в ведущих промышленно развитых странах были приняты законы, стимулирующие деятельность государства и предпринимателей, направленную на развитие интеллектуального потенциала рабочей силы, поощряющих таковую налоговыми послаблениями, льготными кредитами, общественным поощрением через прессу, радио, телевидение.

Началом второго современного этапа формирования человеческого капитала можно считать 60-70-е годы, когда начал быстро повышаться мотивированный и организационно подготовленный спрос на новую рабочую силу. В полной мере этот процесс развернулся в 80 - 90-е годы и продолжается по сегодняшний день¹.

В 70-80-е годы в США значительно эффективнее, чем в европейских странах, решалась проблема дополнительных рабочих мест.

Особенностями рынка труда в этой стране являются активное вовлечение женщин в трудовую деятельность, существенное сокращение безработицы среди молодежи и интенсивный рост занятости в сфере обслужи-

¹ Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека. М.: Аспект-Пресс. – 1995. – С.40.

вания, которая в США обеспечивает работой 70% трудоспособного населения. Развитие сферы услуг объясняется расширением использования информационного оборудования и технологий, преобладанием мелких предприятий, дешевой рабочей силой и относительно слабой ролью профсоюзов. Новые рабочие места создаются в основном на мелких предприятиях с числом занятых до 20 человек, в то время как количество занятых на крупных предприятиях, использующих передовую технологию, сокращается. Возрастает число лиц, живущих за счет собственного предпринимательства².

В Кыргызстане в период кризиса промышленности государство могло бы использовать опыт западных стран, в частности США, и оказывать содействие созданию экономически эффективных услуг путем уничтожения административных и юридических барьеров, поддержки развития малого предпринимательства. Следовало бы проводить действительно «индустриальную политику» в сфере услуг. Возрастание роли сферы услуг является одним из важнейших факторов, как снятие социальной напряженности, так и экономического роста страны. Причем развитие предприятий сектора услуг позволяет увеличить число рабочих мест, доступных работникам, не имеющих высокой квалификации.

Программы создания рабочих мест в сфере услуг, как известно, не отличаются высокой капиталоемкостью. Подсчитано, что сумма, затраченная на эти программы, создает в 2-3 раза больше рабочих мест, чем та же сумма и время проектов, осуществляемых посредством общественных работ. Они имеют мультипликативный эффект, т.е. они могут стимулировать дополнительный спрос на рабочую силу в отраслях, обслуживающих общественные работы, которые часто бывают капиталоемкими и имеют продолжительный «инкубационный» период³.

Поэтому немаловажную роль в политике рабочей силы призвано сыграть развитие все того же малого бизнеса.

Современная рыночная экономика предъявляет новые требования к рабочей силе:

- участие в развитии производства практически на каждом рабочем месте;

- обеспечение высокого качества быстро меняющейся по своим характеристикам и технологически более сложной продукции;

- сдерживание роста себестоимости изделий путем совершенствования методов производства и снижения затрат.

В настоящее время на изменение профессиональной квалификации влияют следующие процессы:

Во-первых, усиливается конкуренция на мировом рынке и постоянно появляются новые требования к качеству и цене на товары и услуги;

Во-вторых, новые технологии, особенно информационные, вносят радикальные изменения в производственные процессы;

В-третьих, развиваются новые модели организации и управления производством, которые характеризуются более высокой гибкостью, децентрализацией, углублением специализации и т.д.

Человеческий капитал становится решающим в борьбе за конкурентоспособность. При этом перед предприятием открываются два основных пути эффективного использования человеческого фактора: замена старого персонала на работников, имеющих более высокий начальный уровень образования, или повышение квалификации своих работников путем организации непрерывного обучения. Второй путь, как считают сторонники человеческого капитала, является наиболее предпочтительным, приносящим больший эффект.

Государственная политика, формирующая творческий путь человеческих ресурсов, должна не только охватить подготовку и массовый выпуск образованной и производственно активной рабочей силы, но и обеспечивать для нее относительно высокую защищенность на рынке труда. Одним из путей реализации данного подхода является формирование дополнительных рабочих мест, которые в определенной мере гарантируют дальнейшее развитие и качественное использование человеческого капитала.

Особая роль в политике рабочей силы отводится высшим учебным заведениям. Они оказывают содействие в реализации региональных программ развития посредством подготовки и переподготовки кадров, культурных программ, расширения строительства, инвестиций. Если вузы будут все больше вовлекаться в деловые контакты с промышленными предприятиями, возьмут на себя выполнение прикладных исследований, то они во многом будут способствовать созданию эффективной модели развития человеческого капитала.

² Марцинкевич В.И. США: человеческий фактор и эффективность экономики. М.: Наука. - 1991.

³ Капелюшников Р.И. Концепция человеческого капитала. //Критика современной буржуазной политической экономии. М.: Наука. - 1997.

Государственная политика на рынке труда, как известно, материализуется в трансфертных средствах в форме пособий для безработных и в форме пенсий для работников уволенных раньше достижения пенсионного возраста. В западных странах трансферты составляют от 1 до 2% ВВП. Дополнительными мерами политики рабочей силы является обеспечение гибкого регулирования уровня прибыли, субсидий, финансирование социальных программ, которые влияют как на предпринимателей, так и на рынок рабочей силы.

Государственное воздействие на формирование качественной рабочей силы может включать следующие позиции, дающие возможность остановить деградацию человеческого капитала Кыргызстана и способствующие его дальнейшему накоплению:

- содействие в создании рабочих мест и включение безработных в трудовую жизнь;
- рациональное использование рабочего времени;
- формирование программ профессионального обучения;
- координация действий различных социальных и экономических партнеров.

Приоритетным в переходной экономике становится финансирование мероприятий по повышению качества трудовых ресурсов. С помощью субсидирования подготовки работников, в частности на рабочем месте, правительство может способствовать подъему конкурентоспособности национальных предприятий на мировом рынке. Низкая конкурентоспособность вызвана отсталостью технологии, недостаточно высокой профессиональной подготовкой кадров.

Стратегия государственной политики в области человеческих ресурсов в период становления социально ориентированной рыночной экономики, могла бы охватывать и развивать:

- государственную политику в области человеческого капитала в современных условиях экономики, которая будет способствовать развитию интеллектуального потенциала рабочей силы за счет разработки и внедрения программ профессионально ориентированного образования и переподготовки кадров; причем переподготовка должна носить компенсирующий характер;

- государственное воздействие через образовательное ориентированное налоговое законодательство на предприятия с целью повышения их активности в области подготовки, переподготовки и адаптации рабочей силы;

- активную рыночно ориентированную образовательную политику государства, способствующую формированию оптимальной модели занятости, существенному снижению издержек переходного процесса, ослаблению социально-психологической напряженности в обществе, приостановлению декалфикации и девальвации совокупного человеческого капитала.

Таким образом, при разработке стратегии нашей страны в период становления рыночных отношений акцент нужно делать на то, что формирование совокупного человеческого капитала творческого типа, соответствующего требованиям инновационного производства, должно стать одной из приоритетных задач государства периода транзитивной экономики. Причем адаптация накопленного человеческого капитала к рыночным условиям намного эффективнее и реальнее, чем полное его пересоздание, и соответствует посылке для экономики Кыргызстана уровню затрат.

Литература:

1. Капелюшников Р.И. Концепция человеческого капитала. //Критика современной буржуазной политической экономии. М.: Наука. – 1997.
2. Марцинкевич В.И. США: человеческий фактор и эффективность экономики. М.: Наука. - 1991.

Рецензент: д.э.н. Эргешбаев У.Ж.